



Rigidités du marché du travail et chômage : quelles relations ? Une réflexion à partir du cas de la France

Alexandra Flayols

► To cite this version:

Alexandra Flayols. Rigidités du marché du travail et chômage : quelles relations ? Une réflexion à partir du cas de la France. Economies et finances. 2010. dumas-00653358

HAL Id: dumas-00653358

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00653358>

Submitted on 19 Dec 2011

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Master 1
Sciences économiques et gestion



*Rigidités du marché du travail et
chômage : quelles relations ? Une
réflexion à partir du cas de la
France.*

Soutenu par Flayols Alexandra

Sous la direction de Monsieur Y. Kocoglu

2009-2010

Remerciements

Je souhaite remercier toutes les personnes qui m'ont apporté leur aide lors de la rédaction de mon mémoire. En particulier mon directeur de mémoire Monsieur Kocoglu pour sa disponibilité, son soutien et ses remarques.

Introduction.....	6
Partie 1 : Chômage : mesure et évolution en France.	8
I- Les définitions du chômage.....	8
1. La définition du chômage.....	8
2. Les différentes mesures du chômage et leurs limites.....	10
3. L'évolution du chômage en France depuis 1973.	13
II- Les politiques d'emplois.....	18
1. Définition et évolution.	18
2. Les mesures et les moyens mis en œuvres.	21
Partie 2 : Rigidités et marché du travail : les relations théoriques.	25
I- Les sources de rigidités du marché du travail.....	25
1. La rotation de la main d'œuvre.....	25
2. Le rôle des assurances contre le chômage.....	29
II- Les pouvoirs de négociation.....	31
1. Le modèle WS-PS (wage setting – price setting).....	31
2. Évolution des pouvoirs de négociation et conséquences.	34
3. Le modèle insiders-outsiders.	36
Partie 3 : Les effets des rigidités sur le marché du travail : les résultats empiriques.....	38
I- La législation sur la protection de l'emploi : définitions et mesures.....	38
1. Définition et mesures de la protection de l'emploi.	38
2. Les effets de la protection de l'emploi : résultats internationaux.....	41
3. La protection de l'emploi en France.	61
II- Flexicurité, un compromis idéal ?	66
1. Les bases de la flexicurité.....	66
2. Approches empiriques.	72
3. Un indice de la flexicurité.....	78
Conclusion.	79

Introduction.

La récente crise financière en France qui s'est transformée en crise économique a relancé les inquiétudes concernant le chômage. Ce dernier atteint 10,1% (OCDE) en mars 2010. Dans ce contexte il est important de se pencher sur les causes du chômage et les moyens de lutte contre celui-ci.

Face à un chômage persistant et élevé concernant de nombreux pays dans les années 1980 et 1990, l'OCDE s'est penchée sur ce problème afin d'en expliquer les causes. Suite à ces études, des recommandations ont été mises en place constituant la stratégie pour l'emploi de l'OCDE. La France fait partie de ces pays. À partir du milieu des années 1970, le taux de chômage jusque-là relativement faible (3,5% en 1975) a connu une augmentation croissante pour atteindre un pic dans les années 1990 (autour de 10%). Malgré les politiques de lutte contre le chômage, les taux ne sont jamais redescendus au niveau initial. D'autres pays sont pourtant parvenus à réduire leur taux de chômage et à les maintenir à un niveau inférieur.

Les politiques d'emploi qui sont un ensemble de mesures mises en œuvre par les pouvoirs publics afin de lutter contre le chômage ont principalement six objectifs : agir sur le comportement d'activité des salariés ; sur le volume de travail et le nombre d'emplois ; sur la qualification (des travailleurs) ; sur l'employabilité des personnes en difficultés ; sur les modes de gestion de la main d'œuvre et enfin sur la sécurisation des parcours des salariés. Afin de soutenir l'offre et la demande d'emploi il est nécessaire de respecter quatre conditions. Tout d'abord, l'offre d'emploi doit correspondre au chômeur et il faut qu'il l'accepte. Ensuite, l'existence d'incitations monétaires aussi bien pour l'employé et pour l'employeur. Il est également nécessaire d'agir massivement. Enfin, les politiques d'emploi doivent s'axer sur les bas salaires.

Ce document a pour but de mettre en évidence les relations entre le chômage et les rigidités du marché du travail. C'est-à-dire aux contraintes empêchant les entreprises d'ajuster l'emploi en fonction de leurs besoins. Pour cela nous nous sommes appuyés sur des théories et analyses empiriques portant sur ce sujet. En observant le chômage français nous pouvons distinguer certaines caractéristiques. Ainsi, outre un taux de chômage assez élevé ce dernier est défini par une longue durée et un faible taux d'emploi. Nous pouvons nous interroger sur les raisons caractérisant les spécificités du chômage français et les politiques mises en œuvre afin d'y faire face. Nous nous interrogerons également sur le rôle du comportement des agents économiques et leurs effets sur le taux de chômage. Ainsi que sur l'impact de la législation concernant la protection de l'emploi.

Dans un premier temps, nous nous concentrerons sur la définition et la mesure du chômage. Cette première partie nous permettra de poser les bases de notre réflexion. La partie suivante est une partie portant sur les rigidités du marché du travail. Nous y

expliquons les différents facteurs liés aux comportements des agents économiques qui influencent le chômage. Enfin, dans une dernière partie nous nous axons sur l'importance de la législation sur la protection de l'emploi et de ses diverses conséquences sur le chômage et sur sa nature. Nous nous appuyerons également sur des exemples empiriques illustrant l'application du principe de la flexicurité afin de montrer les avantages que pourrait retirer la France d'une plus grande flexibilité du marché du travail.

Partie 1 : Chômage : mesure et évolution en France.

I- Les définitions du chômage.

1. La définition du chômage.

1.1 La définition du chômage au sens du BIT.

Intéressons-nous tout d'abord à la notion de chômage. Selon la définition adoptée en 1982 par le BIT un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) et devant répondre à trois critères :

- Être sans emploi (ne pas avoir travaillé durant une semaine de référence).
- Être disponible dans les 15 jours afin de prendre un emploi.
- Être activement à la recherche d'un emploi ou en avoir trouvé un qui commence dans les trois mois à venir.

Nous pouvons ainsi définir la population active, c'est-à-dire celle recherchant du travail, de la façon suivante : posons P la population active, E l'emploi et U le chômage.

$$P = E + U$$

Le taux de chômage est donc la part des chômeurs dans la population active, notons u ce taux :

$$u = \frac{U}{P}$$

De plus, le pôle emploi a effectué un classement des chômeurs selon différentes caractéristiques.

1.2 La classification des chômeurs selon le pôle emplois.

Cette classification concerne les demandeurs d'emploi en fin de mois. Ces personnes sont inscrites au pôle emploi et ont une demande d'emploi en cours au dernier jour du mois.

Jusqu'en 1995, le pôle emploi (alors appelé ANPE) avait établi cinq catégories de demandeurs d'emplois selon les caractéristiques suivantes : leur disponibilité, le type de contrat de travail recherché et le temps de travail souhaité.

Figure 1 : Classification des demandeurs d'emploi pour une activité mensuelle de 0 à 78 heures et de 78 heures et plus.

Demandeurs d'emploi immédiatement disponibles		
Catégorie 1	Catégorie 6	Personnes à la recherche d'un CDI à temps plein.
Catégorie 2	Catégorie 7	Personnes à la recherche d'un CDI à temps partiel.
Catégorie 3	Catégorie 8	Personnes à la recherche d'un emploi à durée limitée (soit un CDD, un emploi intérimaire, un stage, un contrat aidé ou un apprentissage).
Demandeurs d'emploi non immédiatement disponibles		
Catégorie 4	Personnes sans emploi et à la recherche d'un emploi.	
Catégorie 5	Personnes ayant un emploi et en cherchant un autre.	

Source : INSEE, définitions et méthodes.

De 1995 à fin 2008, les personnes ayant exercé une activité réduite ou occasionnelle de 78 heures et plus et qui étaient jusqu'à lors dans les trois premières catégories furent exclues. Elles formèrent trois nouvelles catégories : catégorie 6, 7 et 8.

Aujourd'hui, le nombre de catégories s'est de nouveau réduit à cinq et les demandeurs d'emploi sont classés en fonction du type d'emploi occupé et non plus du type d'emploi recherché.

Figure 2 : La nouvelle classification du pôle emploi.

Catégories	Définitions	Anciennes catégories
A	Personnes sans emploi et devant faire des actes positifs de recherche d'emploi.	Catégorie 1, 2 et 3 hors activité réduite.
B	Personnes ayant exercé une activité réduite courte (au moins 78 heures) et devant faire des actes positifs de recherche d'emploi.	Catégorie 1, 2 et 3 avec une activité réduite.
C	Personnes ayant exercé une activité réduite longue (plus de 78 heures) et devant faire des actes positifs de recherche d'emploi.	Catégorie 6, 7 et 8.
D	Personnes sans emploi non tenues de faire des actes positifs de recherche d'emploi pour diverses raisons.	Catégorie 4.
E	Personnes ayant un emploi et non tenues de faire des actes positifs de recherche d'emploi.	Catégorie 5.

Source : INSEE, définitions et méthodes.

D'après cette définition du chômage plusieurs mesures peuvent être envisagées.

2. Les différentes mesures du chômage et leurs limites.

Selon que la mesure du taux de chômage soit effectuée par l'enquête emploi au sens du BIT ou par l'ANPE, on constate une divergence des taux.

L'enquête emploi mesure le nombre de chômeurs selon les critères du BIT tandis que l'ANPE mesure le nombre de demandeurs d'emplois en fin de mois. Il est difficile d'identifier précisément les raisons de ces écarts mais l'on peut tout de même soulever quelques facteurs explicatifs parmi d'autres :

- Un certain effet de retard entre ces deux mesures (l'enquête emploi effectue une interrogation en continu alors que l'ANPE n'est actualisée qu'en fin de mois d'où une prise en compte différente de l'entrée ou de la sortie du chômage).
- Une prise en compte différente de la disponibilité selon l'enquête.
- La difficulté pour évaluer les composantes de la population active.

La mesure du chômage telle qu'elle est effectuée par le BIT prend en compte les trois critères vus précédemment (ne pas avoir d'emploi, chercher un emploi et être disponible), cette définition peut sembler simple mais est difficile à prendre en compte dans la réalité pour plusieurs raisons. On peut donc soulever plusieurs difficultés liées à ces critères.

Tout d'abord, le premier critère nécessite une définition précise de ce qu'est un emploi. Selon le BIT, il est nécessaire d'avoir travaillé une heure durant la semaine afin d'être considéré parmi les détenteurs d'un emploi. En prenant en compte cette condition, nous pouvons en conclure que les pays où le nombre d'emplois précaires et peu qualifiés est élevé sont favorisés puisque à peine une heure de travail dans la semaine suffit à considérer cela comme un emploi.

Le troisième critère exige qu'un tri soit fait entre ceux qui ne souhaitent pas trouver du travail et ceux qui souhaitent en trouver mais qui en sont privés de façon involontaire. Il faut donc mesurer la volonté d'occuper un emploi ce qui peut s'avérer complexe dans certains pays. Les démarches actives des chômeurs afin de retrouver un emploi dépendent de l'environnement du pays dans lequel ils sont. En France, on considère que l'inscription au pôle emploi ainsi qu'une réponse aux convocations de ce dernier est une démarche suffisante qui retranscrit la volonté de trouver un emploi. Cependant, de nombreux pays ne possèdent pas ce type d'institution. Les chômeurs peuvent donc se décourager plus facilement. Ces personnes sont appelées des chômeurs découragés. Selon la définition de l'INSEE, elles sont disponibles afin de travailler, le souhaitent, mais ne recherchent plus activement un travail car elles pensent que la probabilité de parvenir à en trouver un est trop faible. Les pouvoirs publics n'apportent pas toujours leur aide aux chômeurs lors de leurs recherches d'un emploi, les statistiques s'en trouvent ainsi modifiées. Lorsque c'est le cas, les statistiques du chômage sont réduites car ces chômeurs, n'étant plus actifs dans leurs recherches, ne sont plus pris en compte. Et inversement, lorsque les pouvoirs publics apportent leur aide, les statistiques sont supérieures que lorsque ce n'est pas le cas.

Le traitement social du chômage a donc une influence sur sa mesure. Selon Muet (1995) la mise en place d'un système de préretraite aura pour effet de diminuer le chômage. Une indemnisation prolongée aura cependant un effet différent. Nous pouvons souligner en France que le système du RMI, remplacé par le RSA depuis septembre 2009, aura pour but d'inciter au retour à l'emploi ce qui pourra diminuer le chômage contrairement aux autres pays ne disposant pas de la mise en place de ce genre de système.

À ces difficultés peuvent être rajoutés des facteurs socioculturels modifiant eux aussi les statistiques du chômage. Nous pouvons par exemple citer le statut des femmes mariées qui diffère selon les pays. Selon Muet (1995) dans certains pays les femmes mariées peuvent refouler une envie d'emploi alors que dans d'autres pays elles reconnaîtront aisément qu'elles sont au chômage.

Les biais peuvent ainsi marquer une dégradation du marché du travail supérieure à ce que laisseraient entendre les statistiques. Certains pays seraient alors plus touchés qu'on ne le pense.

Figure 3 : Répartition des chômeurs actifs et découragés.

	Effectifs (en milliers)	Répartition (%)
Personnes sans emploi souhaitant travailler	2 869	100
Chômeurs BIT	2 101	73,2
Inactifs BIT	768	26,8
Inactifs disponibles dans les deux semaines :	290	10,1
Travailleurs empêchés	199	6,9
Travailleurs découragés	50	1,8
Travailleurs attendant les résultats de démarches antérieures	40	1,4
Inactifs non disponibles dans les deux semaines :	478	16,7
Ont des responsabilités personnelles ou familiales	140	4,9
Finissent leurs études ou leur formation	117	4,1
Sont en maladie	85	3
Autres raisons	136	4,7

1. Certains chômeurs déclarent ne pas souhaiter travailler car ils ont trouvé un emploi qui commence plus tard (définitions).

2. Les travailleurs découragés considèrent que leur recherche serait vaine, les travailleurs empêchés indiquent d'autres raisons pour expliquer leur non-recherche d'emploi.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus sans emploi et souhaitant travailler.

Source : Thélot, 2008.

Il semble donc nécessaire de corriger les statistiques en prenant en compte le nombre de chômeurs inactifs dans les évaluations, soit 26,8% des personnes souhaitant travailler sont inactives.

Une autre correction pourrait être apportée à la mesure du taux de chômage : la prise en compte du travail à temps partiel. Certains travailleurs à temps partiel préféreraient en effet travailler à temps plein. Selon Muet (1995), « on peut considérer qu'une partie du chômage est ainsi masquée par le sous-emploi des travailleurs involontairement contraints à travailler à temps partiel ».

Figure 4 : Répartition des travailleurs à temps partiel.

	Effectifs (en milliers)	Répartition (%)
Personnes ayant un emploi	25 628	100
Personnes en situation de sous-emploi :	1 419	5,5
Personnes à temps partiels souhaitant travailler plus d'heures et :		
disponibles pour le faire et à la recherche d'un autre emploi	307	1,2
disponibles mais sans recherche, ou recherche mais non disponibles	1 034	4
personnes à temps complet (ou à temps partiel autre que ci-dessus), ayant involontairement travaillé moins que d'habitude	78	0,3
dont les personnes en sous-emploi souhaitant également changer d'emploi	557	2,2

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.

Source : Thélot, 2008.

Selon l'INSEE, il faudrait alors prendre en compte environ 1,4 million de personnes afin de corriger la mesure du taux de chômage du BIT.

La correction permet de mettre en évidence certains points. Prenons l'exemple de 1991 et comparons les États-Unis et la France. Durant cette période, le taux de chômage aux États-Unis était inférieur de 2,7 points à celui de la France. Cependant, après correction de ce taux de chômage en tenant compte des travailleurs découragés et des travailleurs à temps partiel, les taux apparaissent presque identiques : 9,6 pour les États-Unis et 9,5 en ce qui concerne la France (Muet, 1995). On peut donc en conclure que la situation sur le marché du travail est plus dégradée que ce que laissent voir les statistiques officielles.

En conclusion on peut constater que la mesure est incomplète. En effet, les chiffres ne prennent pas en compte plusieurs données (les travailleurs découragés, ceux à temps partiel, les caractéristiques du traitement du chômage...). Les chiffres ne sont pas incorrects

mais il serait sans doute possible d'affiner la mesure en la complétant grâce à d'autres indicateurs.

3. L'évolution du chômage en France depuis 1973.

Avec le premier choc pétrolier en 1973 apparaît un chômage de masse dans la communauté européenne dont la France fait partie. En 1979, le second choc pétrolier engendra à son tour une nouvelle envolée des taux de chômage. Malgré une reprise de la croissance dans les années 1980, le chômage n'a chuté que de 2,5 points, ce qui reste faible par rapport à l'augmentation qui a eu lieu lors de la période précédente (Muet, 1995).

Le chômage qui était conjoncturel (dû à un ralentissement de l'économie) s'est progressivement transformé en chômage structurel (dû à l'inadéquation de l'offre et de la demande) caractérisé par un chômage longue durée et touchant principalement les jeunes et les travailleurs non qualifiés.

3.1 Un taux de chômage élevé.

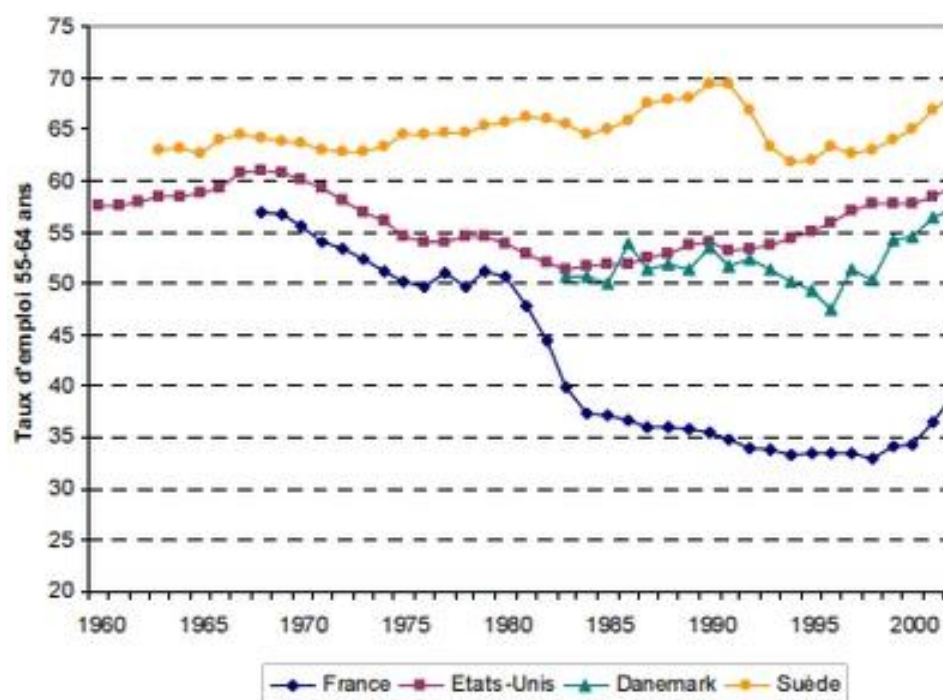
De nos jours, la France est caractérisée par un taux de chômage élevé ainsi que par un taux d'emploi faible. Le taux d'emploi représente la proportion des personnes travaillant parmi les personnes en âges de travailler. Ce taux peut également être calculé pour une sous-partie particulière de la population (les femmes par exemple). Dans le cas de la France, nous pouvons remarquer deux particularités, la première concernant les jeunes et la seconde les seniors.

Figure 5 : Taux d'emploi par âge en France.

	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	Ensemble
Taux d'emploi	32,2	83,2	38,3	65,2

Source : INSEE, 2008c.

Figure 6 : Taux d'emploi des 55-64 ans.



Source : Desplatz et Grivel , 2008.

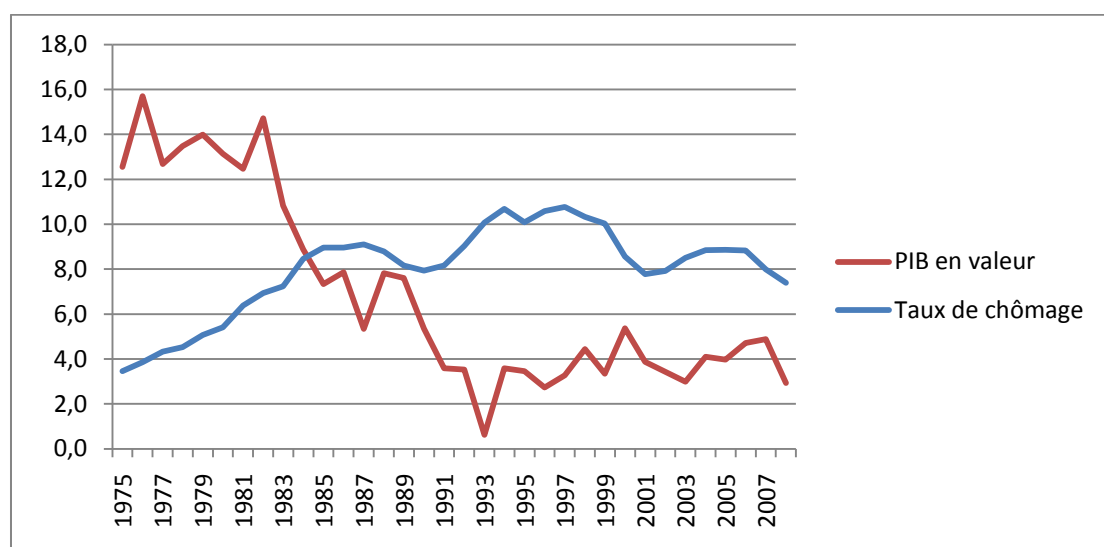
On constate donc que le taux d'emploi de la France, en particulier en ce qui concerne les seniors, s'est dégradé depuis les années 1970 et est très faible (40%, figure 6). Le taux d'emploi des États-Unis est par exemple plus élevé (60%). Nous pouvons supposer que c'est notamment à cause du nombre d'emplois précaires élevé dans ce pays. Cependant, les seniors ne sont pas les seuls concernés, on constate aussi que pour les jeunes le taux d'emploi est faible.

Il est cependant possible d'apporter une explication au faible taux d'emploi des seniors. Le faible taux d'emploi des années 1980 peut s'expliquer par deux éléments : le passage de l'âge légal du départ à la retraite à 60 ans et l'augmentation du recours aux préretraites. Le fait que les politiques d'emploi ont continué à aller dans ce sens justifie que la baisse ait persisté.

En outre, nous pouvons remarquer que les jeunes sont également touchés par un faible taux d'emploi (figure 5). Les actifs semblent bénéficier d'une protection supérieure

Depuis les années 1970, le taux de chômage en France reste élevé malgré les politiques ayant été mises en œuvre.

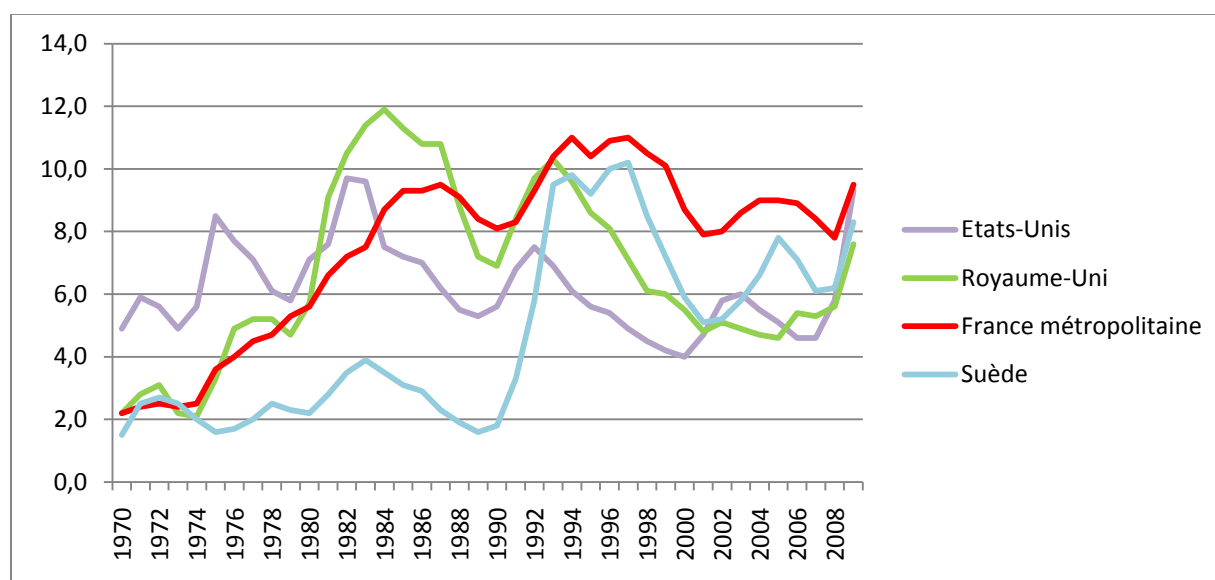
Figure 7 : Taux de chômage en France 1975-2008.



Source : INSEE, 2008a et 2008b.

On observe une baisse du taux de chômage durant les phases de bonne conjoncture et de nouveau une hausse lorsque la conjoncture se dégrade à nouveau. D'autres pays sont pourtant parvenus à enrayer dans une certaine mesure le taux de chômage comme nous pouvons le constater dans le graphique qui suit.

Figure 8 : Évolution des taux de chômage standardisés selon les pays.



Source : INSEE, 2009.

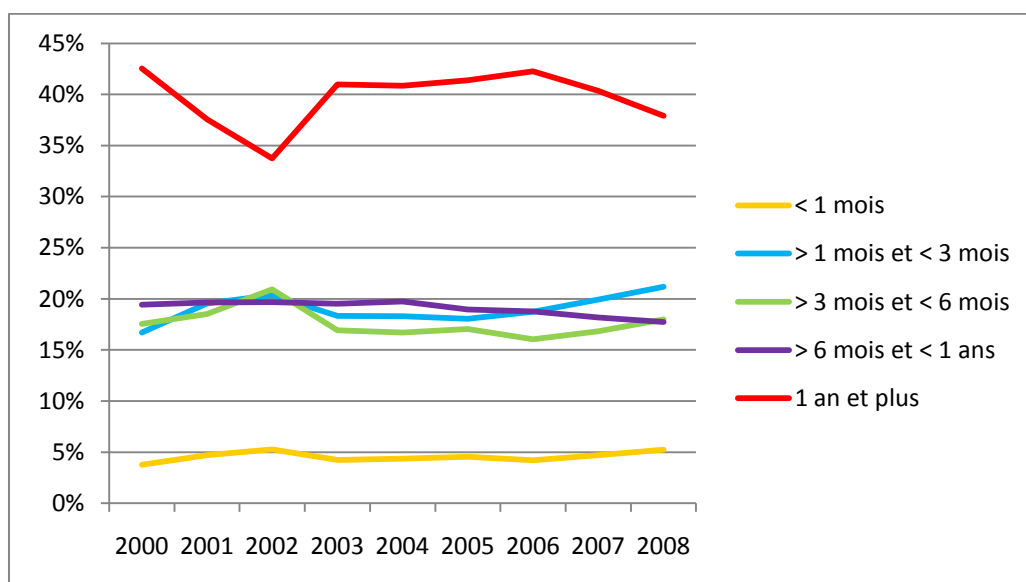
Malgré des fluctuations parfois importantes, ces pays ont aujourd'hui un taux de chômage standardisé inférieur à celui de la France, l'écart entre ces pays n'est pas négligeable. Le taux de chômage s'est accru au fil des années et semble persister malgré les efforts mis en place.

Nous pouvons également constater une évolution du chômage en ce qui concerne sa durée.

3.2 Un taux de chômage de long terme.

Dans les années 1990, la part des chômeurs de longue durée (1 an et plus) en France était de 36,1%, ce qui était alors nettement supérieur aux États-Unis : 11,2% (Muet, 1995). Ces dernières années on a pu constater une évolution différente comme nous le montre le graphique suivant.

Figure 9 : Chômage selon la durée.



Source : OCDE Stats Extracts.

Figure 10 : Taux de chômage longue durée selon la CSP.

Catégorie socioprofessionnelle	Proportion de chômeurs au chômage depuis 1 an ou plus		
	Hommes	Femmes	Total
Agriculteurs exploitants	n.s	n.s	n.s
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	n.s	n.s	45,6
Cadres et professions intellectuelles supérieures	46,4	33,2	40,9
Professions intermédiaires	34,1	33,4	33,8
Employés	35,6	36,0	35,9
Ouvriers	38,6	40,6	39,1
Chômeurs n'ayant jamais travaillé	45,1	35,0	40,0
Total	39,4	36,5	37,9

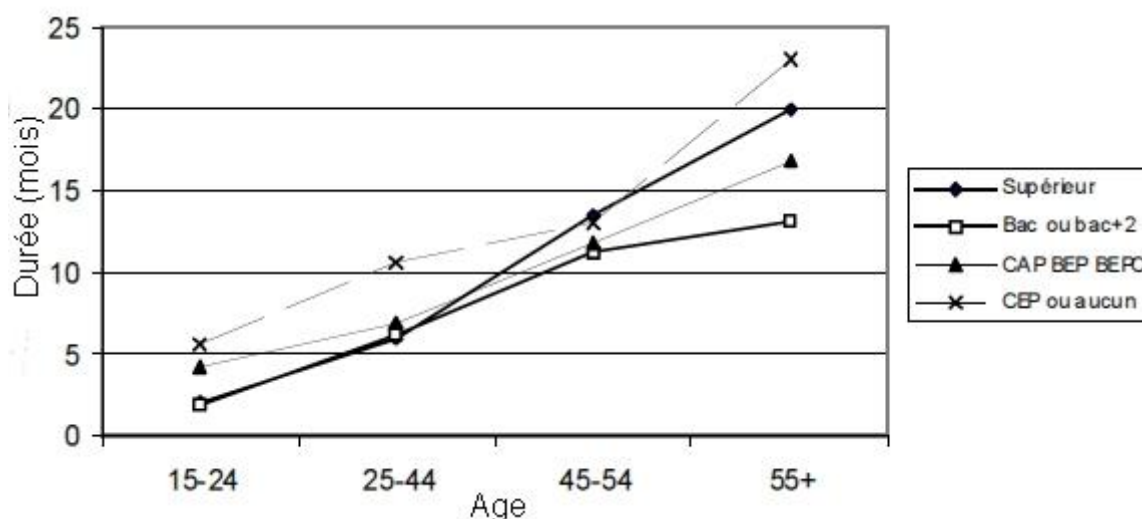
Source : INSEE, 2008c.

En 2008, 38% (figure 9) des chômeurs étaient au chômage depuis un an et plus. Nous pouvons observer dans le cas de la France une augmentation du chômage pour une durée inférieure à un mois et pour une durée comprise entre un et trois mois. Cependant, contrairement aux années 1990, pour une durée du chômage allant d'une période supérieure à trois mois à une période d'un an et plus on constate une baisse du chômage.

Nous pouvons ajouter que l'ensemble des CSP est concerné par une durée du chômage élevé (figure 10), nous pouvons donc penser qu'il leur ait plus difficile de retrouver un emploi.

De plus, la France se caractérise par un chômage de longue durée qui varie en fonction de l'âge et du diplôme obtenu. Nous pouvons illustrer notre propos par la durée médiane du chômage pour l'année 2003 prenant en compte les deux caractéristiques précédentes.

Figure 11 : Évolution de la durée du chômage selon l'âge et le diplôme.



Source : Desplatz et Grivel, 2008.

Selon Desplatz et Grivel (2008), le chômage de longue durée est différent pour ce qui est des jeunes et des seniors. La durée du chômage est plus courte pour les jeunes traduisant le passage d'un emploi précaire au chômage. Cette durée est plus longue pour les seniors caractérisant ainsi les faibles chances d'un retour à l'emploi de ces personnes.

Nous pouvons également, selon Desplatz et Grivel (2008), distinguer une durée différente selon les diplômes. Ainsi, le taux de chômage est plus élevé pour les personnes n'ayant pas de diplôme ou un niveau faible d'étude que pour les personnes ayant un niveau d'étude plus élevé. Cependant, nous pouvons observer que lorsque l'âge augmente, le fait d'avoir un niveau d'étude supérieur ne permet pas de retrouver un emploi plus rapidement. Puisqu'il faut alors 20 mois pour retrouver un emploi avec un niveau d'étude supérieur contre moins de 15 mois avec un niveau Bac + 2.

Comme nous avons pu le constater, le chômage reste élevé en France. Nous pouvons nous demander quelles sont les mesures qui ont été mise en place afin de lutter contre ce dernier.

II- Les politiques d'emplois.

1. Définition et évolution.

Une politique d'emplois est un ensemble de mesures prises par les pouvoirs publics suite à une analyse du marché du travail et des causes du chômage. Ces mesures se doivent d'être cohérentes et ont pour but de soutenir la création ou le maintien de nouveaux emplois.

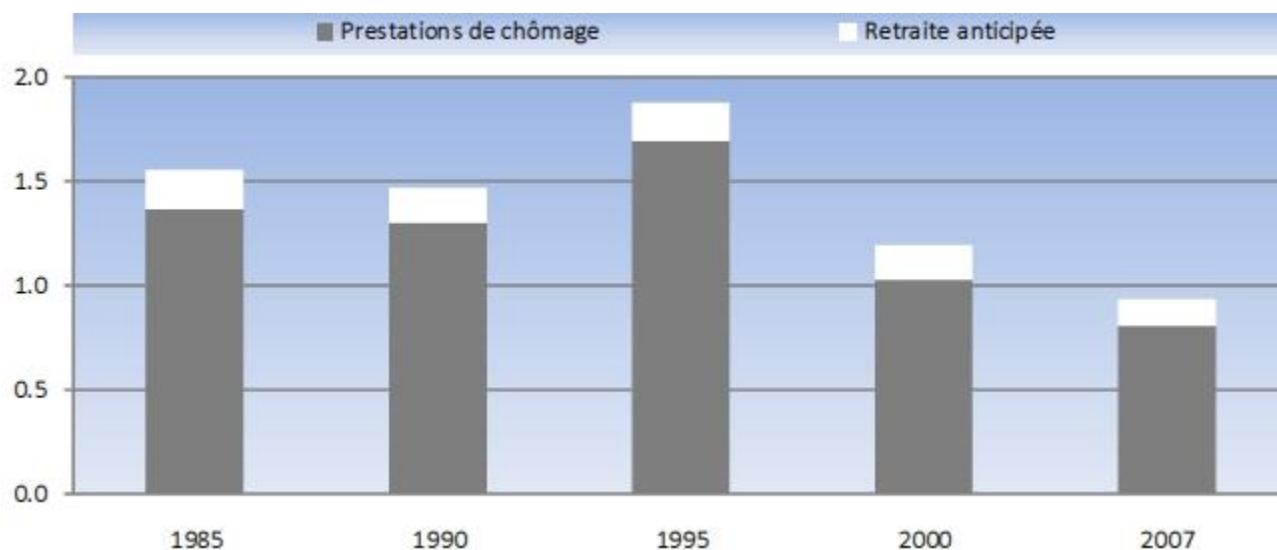
Les gouvernements interviennent suite à une dégradation quantitative ou qualitative du marché du travail afin de réguler la montée du chômage ainsi que de corriger les conséquences qui y sont liées. De plus, nous pouvons souligner que plusieurs combinaisons de politiques et d'institutions sont possibles et peuvent parvenir à un résultat efficace.

Nous pouvons distinguer deux politiques :

- Les politiques d'offres qui correspondent à des incitations monétaires pour un retour vers l'emploi.
- Les politiques de demandes qui correspondent à une réduction du coût du travail.

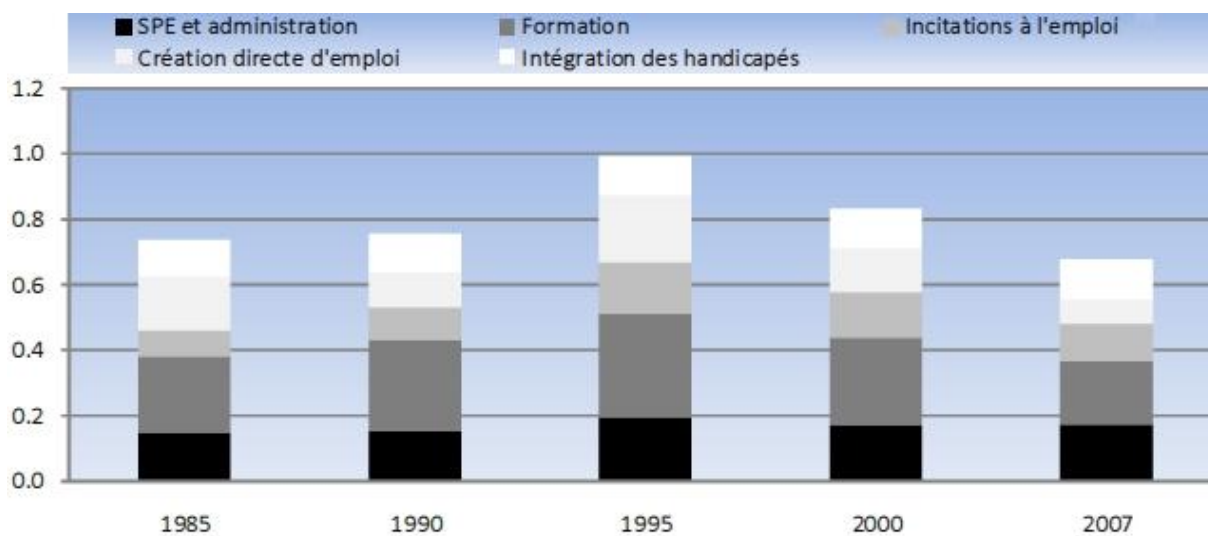
Avant 1994 les stratégies avaient pour but une baisse du chômage qui était alors élevé et persistant. Après 1994, elles ont évolué vers une augmentation de la participation au marché du travail et donc vers une incitation au retour à l'emploi à travers des incitations monétaires concentrées envers les bas revenus et les allocataires de minimas sociaux, à une adaptation envers des changements techniques et la globalisation ainsi que vers l'amélioration de la qualité des emplois. Cela a conduit à un changement des politiques d'emplois, ces dernières visant alors à rendre le travail plus rémunérateur.

Figure 12 : Évolution des dépenses annuelles en pourcentage du PIB concernant les mesures passives.



Source : OCDE, 2009a

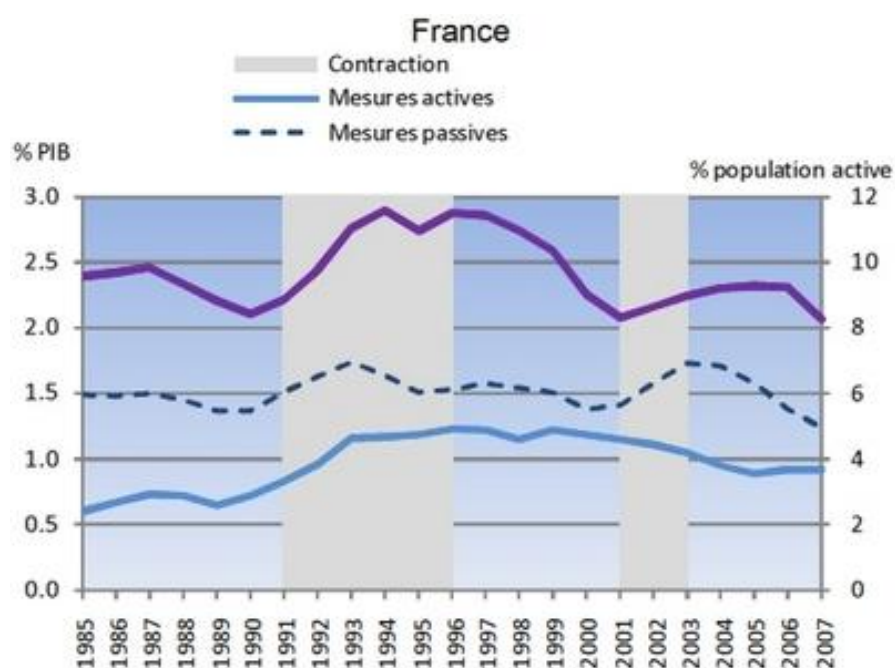
Figure 13 : Évolution des dépenses annuelles en pourcentage du PIB concernant les mesures actives.



Source : OCDE, 2009a.

L'ampleur de l'effort en termes de politiques d'emplois varie selon les pays. En 2006, les pays de l'OCDE dépensent en moyenne 1.5% du PIB. Plus précisément : 0.9% pour des mesures passives et 0.6% pour des politiques actives du marché du travail, c'est-à-dire afin de rendre les chômeurs plus actifs dans leur recherche d'emplois (Martin et Scarpetta, 2009).

Figure 14 : Évolution des mesures actives et passives en France.



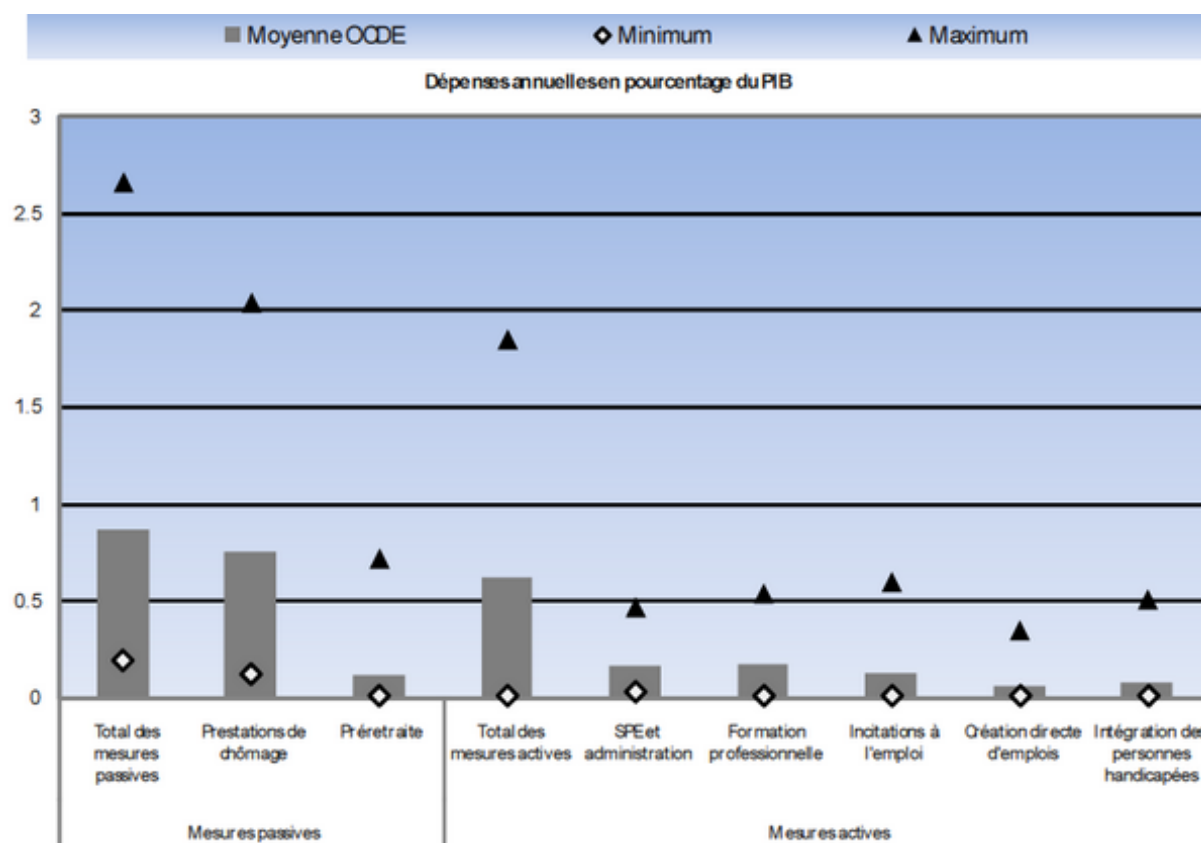
Source : OCDE, 2009a.

Concernant la France, les dépenses pour les politiques actives du marché du travail représentent 2.3% en 2006 soit plus que les États-Unis, mais moins que le Danemark (*Martin et Scarpetta, 2009*).

Nous pouvons observer sur le graphique ci-dessus l'évolution en pourcentage du PIB des différentes mesures de politique d'emploi en France, ainsi nous pouvons constater que la France fait partie des pays où les mesures passives sont supérieures aux mesures actives. Ceci illustre un choix des pouvoirs publics fait par de nombreux pays.

On constate que les pays avec un fort taux de chômage sont le plus souvent ceux qui investissent le plus dans les politiques d'aide à l'emploi, comme c'est le cas en France.

Figure 15: Dépenses selon les mesures sur le marché du travail.



Source : Martin et Scarpetta, 2009.

Les choix d'interventions des pouvoirs publics reflètent également les choix socio-politiques des gouvernements. Ils peuvent alors mettre en avant l'indemnisation du chômage ou les interventions publiques directes sur le marché du travail.

Dans la plupart des pays, les dépenses consacrées aux mesures passives sont plus élevées que les dépenses consacrées aux politiques actives du marché du travail.

Les politiques d'emploi peuvent mettre en place deux mesures principales. C'est ce que nous allons maintenant détailler.

2. Les mesures et les moyens mis en œuvre.

2.1 Mesures actives et mesures passives.

Nous pouvons distinguer deux mesures, les mesures actives et les mesures passives.

Les mesures actives ont pour but de favoriser le retour à l'emploi des chômeurs ainsi que d'augmenter le volume d'emploi, c'est-à-dire de favoriser la création d'emploi ainsi que la formation des travailleurs aboutissant ainsi à une croissance plus riche en emplois. Ce sont les politiques actives du marché du travail qui encouragent le retour à l'emploi, nous pouvons distinguer cinq moyens qui peuvent être mis en œuvre :

- Inciter les entreprises à embaucher par différents moyens : primes à l'embauche, baisse du coût du travail ou des cotisations sociales.
- Créer des emplois en embauchant dans le secteur public ou en mettant en place des moyens visant à inciter la création d'entreprises. Ainsi que dans le secteur non marchand (c'est-à-dire à but non lucratif).
- Augmenter l'efficacité du marché du travail par une meilleure adéquation des offres et des demandes de travail par exemple.
- Encourager la formation des travailleurs afin de favoriser leur adaptabilité.
- Rendre le marché du travail plus flexible.

Les mesures passives ont pour but de modérer les conséquences du chômage dans une perspective d'assurance ou d'assistance afin de rendre le chômage plus supportable et de baisser le taux d'activité des salariés. Nous pouvons ici discerner quatre principaux moyens mis en place :

- L'indemnisation des chômeurs via les allocations chômage.
- L'incitation à une baisse de l'activité en favorisant le travail à temps partiel ou les préretraites par exemple.
- Abaisser l'âge de la retraite (pour la France, l'âge de la retraite est passé de 65 ans à 60 ans en 1982).
- La réduction du temps de travail avec le passage aux 35 heures en 2000.

De plus, il a été montré que le chômage crée du chômage. En effet, plus la durée du chômage est élevée, plus il est dur de retrouver un emploi. Il est donc important de réduire cette durée. Les mesures passives ont pour but de ne pas accroître la demande de travail, elles représentent une approche sociale du chômage dans l'objectif de le rendre plus supportable. Il est nécessaire pour cela de modifier la répartition du travail : réduire la part de la population active via l'allongement du temps des études, le financement des préretraites ou la baisse de l'âge du départ à la retraite. Il est également possible de modifier le partage du travail. En France, cela s'est traduit par le passage aux 35 heures soit une baisse du temps de travail.

Cependant, les politiques d'emplois doivent faire face à différents facteurs qui peuvent faire obstacle à leur application.

2.2 Les limites.

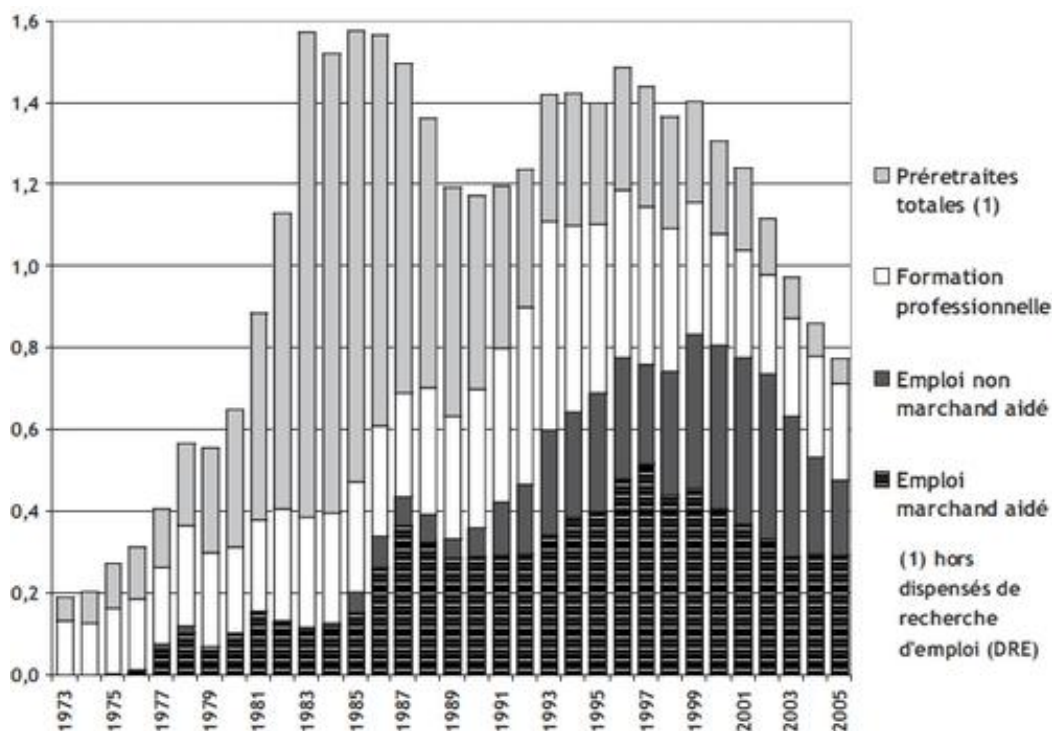
Des limites se présentent à différents niveaux. Tout d'abord, en ce qui concerne les mesures. Avec l'augmentation des demandes d'allocations se pose la question d'une extension de l'aide afin de répondre à cette demande. Lorsque la durée de l'indemnisation est courte, son élargissement en temps de mauvaise conjoncture permettrait de réduire la pauvreté en ce qui concerne les chômeurs de longue durée. Cette mesure doit cependant

rester temporaire. De plus, il existe encore beaucoup de travailleurs qui ne sont pas couverts. Il faudrait faire en sorte que l'assistance sociale propose une couverture accessible et adaptée.

Une seconde catégorie de limites concernant le retour à l'emploi peut être distinguée. Les moyens disponibles semblent insuffisants pour répondre à l'augmentation du chômage. Il est difficile de mobiliser et de former du personnel quant au suivi des chômeurs tout comme de créer des opportunités pour ces chômeurs (emploi ou formation). Selon Martin et Scarpetta (2009) il est nécessaire que les politiques actives du marché du travail soient maintenues voir intensifiées.

Cependant, les coûts sociaux (allocations chômage) sont élevés ce qui pose le problème de leur maintien à long terme. Il faudrait être capable de les réduire tout en ne dégradant pas l'efficacité du marché du travail. Selon la Roguet (2008), en 2006, le coût des politiques d'emploi est estimé à 33,1 milliards d'euros. Le coût des mesures générales augmente ainsi de 11 % en euros constants. Si l'on prend en compte les allègements des cotisations sociales sur les bas salaires, le coût des politiques d'emploi s'élève à 1,83 point du PIB.

Figure 16 : Les dépenses des politiques d'emploi en % du PIB.



Source : Roguet, 2008.

A la fin des années 1980 et jusqu'à la fin des années 1990, les dépenses en termes de politiques de l'emploi ont connu une augmentation. On peut l'expliquer par le développement des contrats initiative emploi, qui avait pour but d'inciter l'embauche des

personnes en difficultés sur le marché du travail en baissant le coût du travail. Ainsi que par le développement du programme Emplois-jeunes.

On constate une baisse continue des dépenses des politiques d'emploi depuis 2000, avec notamment une chute importante des préretraites.

Nous pouvons également percevoir des limites au niveau de la demande. D'après l'OCDE, les pays envisagent différentes formes de soutien de la demande de travail. La France se focalise principalement sur les subventions des emplois à travail horaires réduits lorsqu'une baisse temporaire de la demande apparaît ainsi que des subventions à l'embauche. Il serait peut-être judicieux comme le font certains pays (la Finlande par exemple) d'envisager d'autres moyens tels que la réduction des coûts non salariaux.

Enfin, une dernière catégorie de limites peut être observée en ce qui concerne l'offre d'emploi. Selon l'OCDE, les dispositifs qui ont été mis en place concernant les préretraites ainsi que de dispenses de recherche d'emplois pour les personnes âgées visant à réduire l'offre de travail ne sont pas une bonne solution. En effet, ces dispositifs n'ont pas libéré d'emplois pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail. Nous pouvons également aborder les mesures d'incitation pour l'embauche de personnes handicapées qui n'ont pas porté leurs fruits.

Les politiques d'emploi ont pour but de lutter contre le chômage ou du moins d'en limiter les conséquences. Comme nous l'avons constaté, différentes mesures peuvent être mises en place, chacune ayant ses limites. Il faut cependant disposer d'une définition claire et précise du chômage afin de pouvoir lutter efficacement contre ce dernier.

Au long de cette partie, nous avons pu déterminer les caractéristiques du chômage français. Au regard de la comparaison avec d'autres pays ayant des niveaux vie similaires, ce dernier est élevé et reste persistant. De plus, la durée du chômage est élevée (autour de 40%, figure 9) et ne se limite pas à certaines catégories sociales professionnelles (figure 10). Les jeunes et les seniors sont les plus concernés par le chômage, ce sont eux qui rencontrent le plus de difficultés afin de retrouver un emploi. Nous pouvons donc dire que les politiques d'emploi sont relativement inefficaces. Les solutions envisagées ne semblent donc pas être les bonnes nous poussant à nous interroger afin de déterminer si les rigidités ne seraient pas la cause de ce problème.

Partie 2 : Rigidités et marché du travail : les relations théoriques.

I- Les sources de rigidités du marché du travail.

1. La rotation de la main d'œuvre.

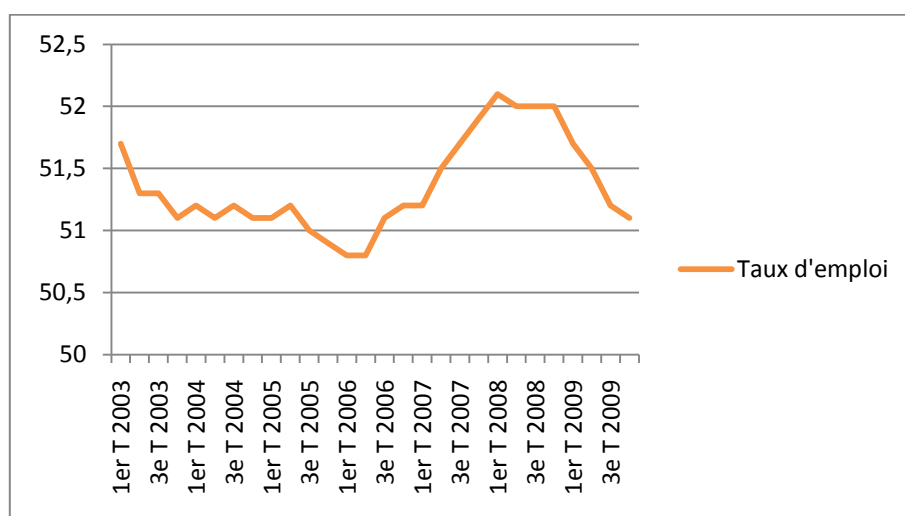
Le taux de rotation de la main d'œuvre est une moyenne des taux d'entrée et de sortie pour une période donnée. Le taux d'entrée ou de sortie représente respectivement l'entrée ou la sortie par rapport au nombre de salariés en début de période concernée. Il est possible de calculer ses taux pour différentes caractéristiques (taux d'entrée en CDD, en CDI...).

Une rotation de la main d'œuvre constitue un coût pour l'entreprise dans le fait où cette dernière devra embaucher de nouveaux travailleurs et les former. Ce coût sera d'autant plus élevé que la rotation de la main d'œuvre est élevée. Dans certains cas, une augmentation du salaire permettrait une baisse de la rotation de la main d'œuvre puisque les travailleurs seront incités à rester dans l'entreprise.

Par ailleurs, le chômage qui en résulte a pour conséquence de réduire dans une certaine mesure la mobilité des travailleurs ce qui permet aux entreprises de réduire les coûts évoqués précédemment.

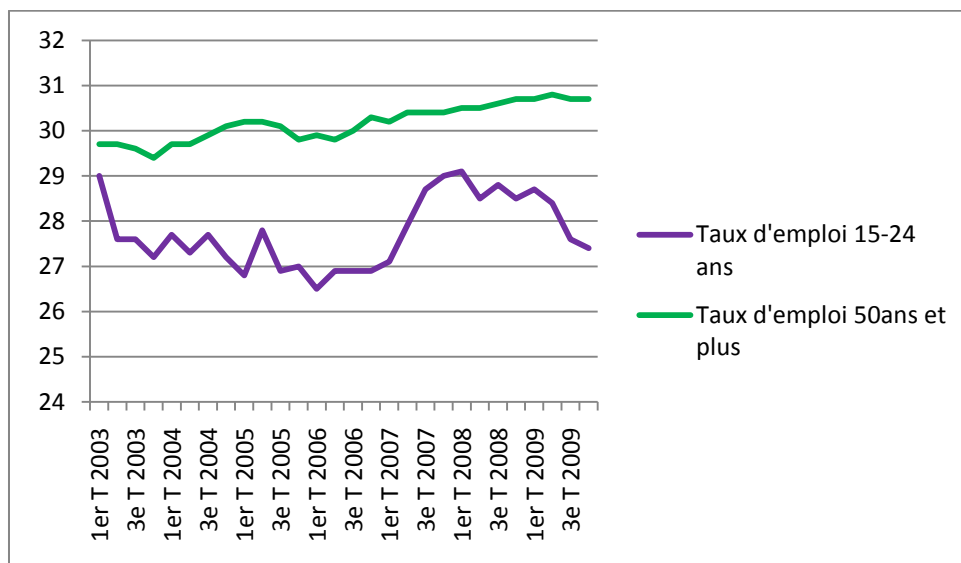
En France, la rotation de la main d'œuvre en 2008 a augmenté de 0,9 point par rapport à l'année précédente alors qu'en 2007 l'augmentation avait été de 3,6 points (Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, 2010). Cela s'explique par le ralentissement de l'activité en 2008 qui s'est accompagné d'un moindre recours à l'intérim et d'une baisse du taux d'embauche (figure 17) notamment des jeunes et des seniors (figure 18), assorti d'une dégradation du marché du travail. On a pu observer une baisse des démissions (figure 21) mais une augmentation des licenciements économiques.

Figure 17 : Taux d'emploi en France.



Source : INSEE, 2010b.

Figure 18 : Taux d'emploi des jeunes et des seniors.



Source : INSEE, 2010b.

Comme nous l'avons vue précédemment (figure 18) les jeunes sont particulièrement concernés par un faible taux d'emploi. Ce sont eux qui connaissent une baisse du taux de rotation le plus important, principalement du à un nombre limité d'embauches (Arnold, 2009). Leur taux d'entrée en CDI est trois fois plus faible que celui des CDD. Le taux de sortie est lui relativement stable et les démissions sont en baisse étant donné la conjoncture économique (figure 21), il n'est influencé que par le taux de sortie des CDD qui augmente peu.

Figure 19 : Rotation de la main d'oeuvre selon les secteurs.

3 ^{em} trimestre 2009	Taux de rotation (%)	Évolution par rapport au 3 ^{em} trimestre 2008 (en points)
Industrie	4,6	-1,1
Construction	6,0	-0,6
Tertiaire	18,4	-0,2
Total	12,6	-0,5

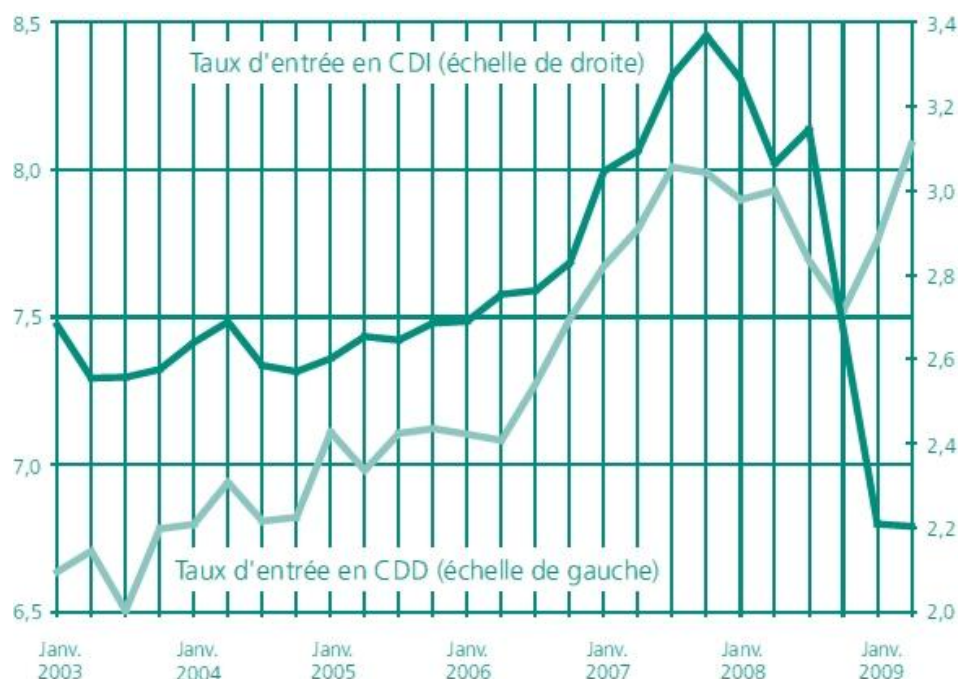
Source : INSEE, 2010a.

De nos jours, nous pouvons constater que la plus forte rotation de la main d'œuvre se situe dans le secteur tertiaire (18,4%). A contrario, on remarque un faible taux de rotation dans le secteur primaire que nous pouvons tenter d'expliquer de la manière suivante. Dans le secteur primaire, les emplois sont caractérisés par un fort besoin de formation. On remarque que les salaires y sont fixés à un niveau supérieur de celui du niveau de marché.

Selon Arnold et Picart (2010), le taux de rotation actuel serait soutenu par le secteur tertiaire. Cependant, même dans le tertiaire on observe une dégradation de la situation. Ce secteur qui est le seul à connaître une augmentation du taux de rotation de la main d'œuvre en 2008 n'est pas épargné par la dégradation de la conjoncture. La rotation concerne particulièrement les CDD mais les taux de sortie concernant ces contrats sont supérieurs aux taux d'entrée. Le passage d'un CDD à un CDI s'en trouve également affecté. Concernant les CDI on peut observer une baisse des démissions (figure 21) et une diminution des embauches (figure 20). Ceci ne concerne d'ailleurs pas seulement le secteur tertiaire (Arnold, 2009).

Une étude plus récente de Arnold et Picart (2010) apporte une explication à l'augmentation de la rotation de la main d'œuvre au deuxième trimestre 2009, celle-ci serait due à une augmentation des taux d'entrée (figure 20) et de sortie (figure 21) des CDD notamment dans le secteur tertiaire. On y retrouve également les mêmes résultats que ceux évoqués ci-dessus en ce qui concerne les CDI.

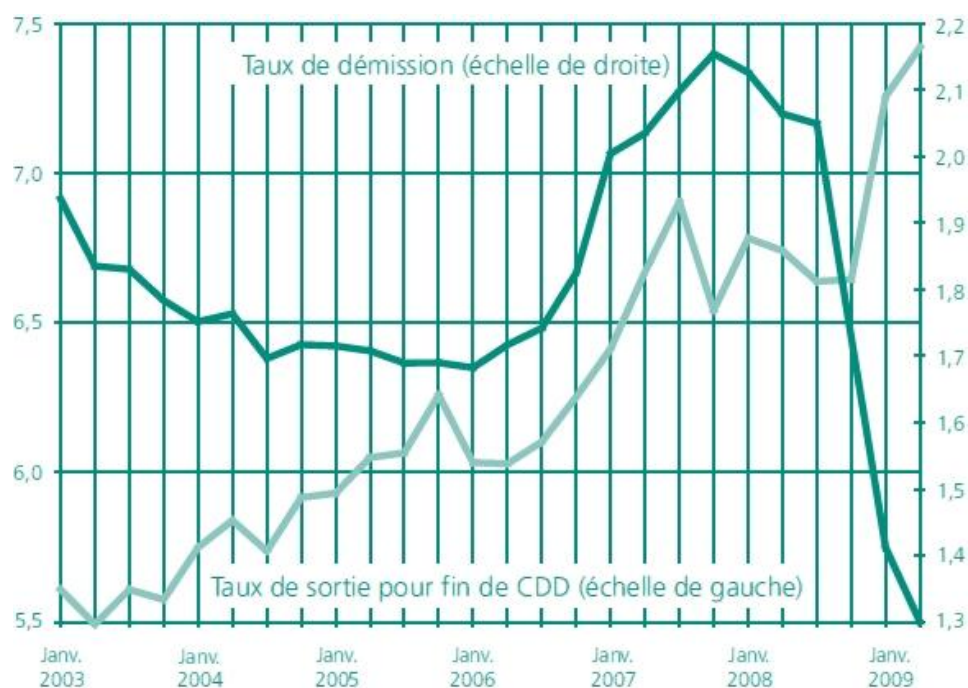
Figure 20 : Taux d'entrée des CDD et CDI.



Source : Arnold et Picart, 2010.

On remarque que le recours aux CDD s'est accru fin 2008 (figure 20) alors qu'on peut constater une forte chute du taux d'entrée des CDI. Nous pouvons ajouter que la principale raison de sortie est la fin de CDD même si dernièrement on a pu observer une hausse des licenciements pour raisons économiques.

Figure 21 : Taux de sortie pour fin de CDD et démissions.

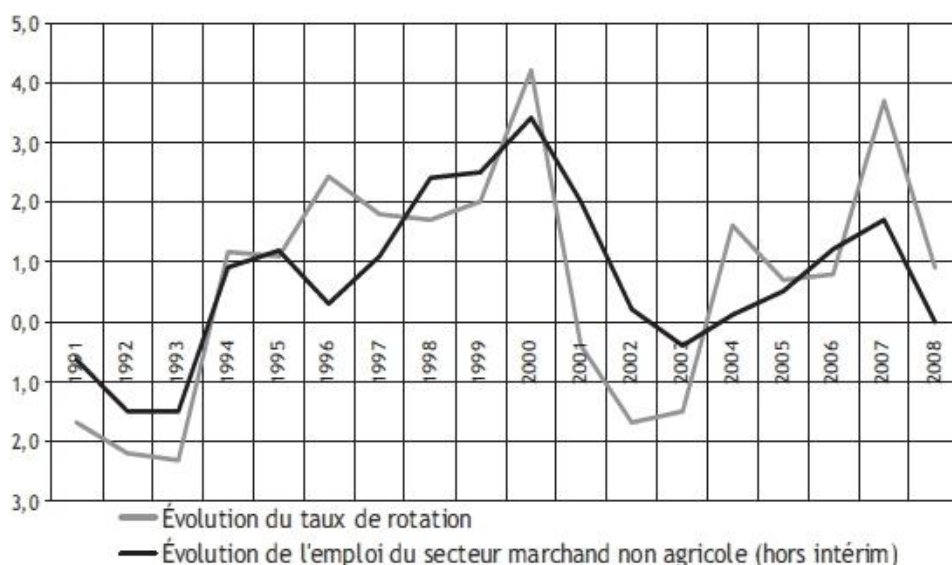


Source : Arnold et Picart, 2010.

Nous pouvons aussi distinguer la rotation de la main d'œuvre des femmes qui poursuit son augmentation de 2007 à 2008 alors que la rotation de la main-d'œuvre masculine diminue. Celles-ci sont plus présentes dans le secteur tertiaire et sont le plus souvent concernées par des CDD. Selon Arnold (2009) cette augmentation s'explique par les taux d'entrées et de sorties de ces contrats. Les hommes étant touchés par un taux d'entrée des CDI en baisse.

Arnold (2009) met en évidence le lien entre rotation de la main d'œuvre l'emploi (figure 22).

Figure 22 : Évolution de l'emploi et du taux de rotation de la main d'œuvre.



Source : Arnold, 2009.

Ainsi, en 2007 où le taux d'emploi a augmenté (figure 22), le taux de rotation de la main d'œuvre a également connu une augmentation. Cette situation favoriserait donc les flux de salariés. Nous pouvons observer ci-dessus le phénomène inverse lorsque la conjoncture se dégrade. Une diminution des embauches n'incite pas les salariés à la mobilité professionnelle.

2. Le rôle des assurances contre le chômage.

L'assurance chômage représente une aide pour les personnes qui ont involontairement perdu leur emploi et donc leur salaire. En 2009 l'ASSEDIC (Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) et l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi) chargés d'accompagner les demandeurs d'emplois ont fusionné et forment aujourd'hui le Pôle Emploi. En France, l'UNEDIC (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) prend en charge la gestion de l'assurance chômage.

Les bénéficiaires doivent remplir certaines conditions afin de pouvoir percevoir l'ARE. Son montant varie selon la durée de travail, l'âge et les caractéristiques de son ancien contrat de travail.

Les systèmes d'allocations chômage ont été mis en place dans les pays industrialisés durant les années 1970. Le taux de chômage n'était alors pas aussi élevé. Les prestations étaient plus généreuses et plus durables. Cependant, pour faire face au financement des indemnités les conditions d'accès ont été restreintes et leur montant a diminué. L'assurance chômage a pour but d'aider les chômeurs à retrouver un emploi en leur fournissant un revenu le temps de leurs recherches.

Selon Cadiou et al. (2000), on peut distinguer trois impacts négatifs. Le premier concerne le salaire de réserve. Un salaire de réserve représente un salaire minimum en deçà duquel un chômeur refusera de travailler. Ce salaire de réserve est notamment lié aux indemnités éventuelles que perçoivent les chômeurs. Selon l'INSEE ce salaire de réserve est plus faible en ce qui concerne les personnes bénéficiant du RMI, celles-ci demanderont au plus le SMIC afin d'accepter un emploi. De plus, on observe une baisse du salaire de réserve lorsque la durée du chômage se prolonge.

Prenons le cas où les entreprises versent des indemnités aux personnes licenciées. W_1 est le salaire perçu par les employés, il est constant quelque soit la conjoncture économique. Ce salaire est supérieur au taux marginal de substitution de la consommation aux loisirs, c'est-à-dire que l'utilité du consommateur doit rester la même lorsqu'il substitue de la consommation aux loisirs. Dans le cas contraire, les travailleurs refuseraient de travailler. Les travailleurs sont dans une situation préférable aux licenciés sauf si les indemnités perçues compensent la différence entre W_1 et le taux marginal de substitution de la consommation aux loisirs. Lorsque les individus ne bénéficient pas de l'assurance chômage, ils sont donc dans la première situation qui leur est défavorable, ils accepteront de travailler pour un salaire inférieur. On peut donc en déduire que le niveau de l'emploi sera supérieur que dans le cas où une assurance contre le chômage a été mise en place. En effet, dans le cas où une indemnisation est versée lors du licenciement, le salaire de réserve est plus élevé que dans la situation précédente. Le niveau de l'emploi sera donc inférieur.

Le second effet s'explique par une baisse de la concurrence entre les chômeurs et les salariés. Enfin, le troisième impact négatif réside dans le fait qu'en cas de licenciement des salariés ne perdront pas la totalité de leur revenu. Leur position est donc renforcée.

Le taux de remplacement de l'OCDE se définit par le rapport entre le revenu des chômeurs et le revenu des personnes en activités. La France en 2007 a un taux de remplacement net inférieur à celui des États-Unis (59,5% contre 24,25%, OCDE Stat Extrats) mais moins que le Danemark (74,13%, OCDE Stat Extrats). La générosité est donc différente selon les pays. La Danemark avec un taux de remplacement élevé est pourtant l'un des pays avec un faible taux de chômage.

D'après Cadiou et al. (2000), les revenus de remplacement (assurances chômage, revenu minimum...) peuvent gêner l'ajustement de l'emploi et des salaires à la conjoncture. De plus, ils augmentent le pouvoir des insiders. Ces auteurs ajoutent que ces revenus peuvent également avoir un effet négatif sur l'incitation à rechercher un emploi car ces derniers sont alors plus stricts dans les critères de leur recherche.

Dans le modèle développé par D'Autume (2001), ce dernier démontre les effets d'une augmentation des allocations chômage. En améliorant la situation des chômeurs l'exigence de ces derniers augmente. À court terme les chômeurs vont négocier des salaires plus élevés ce qui va entraîner une baisse de l'emploi. A long terme à cause de la baisse du rendement

du stock de capital les emplois et les salaires vont baisser. Ainsi, les salaires auront que peu varié et le chômage aura augmenté.

II- Les pouvoirs de négociation.

1. Le modèle WS-PS (wage setting – price setting).

Ce modèle a été institué par Layard, Nickell et Jackman (1991) puis repris et développé par Cahuc et Zylberberg (1999).

Il se base sur l'existence d'imperfections sur le marché du travail, celles-ci empêchent le salaire de se fixer au niveau d'équilibre. L'imperfection de la concurrence et de l'information sur le marché du travail explique le chômage involontaire, les chômeurs seraient donc prêts à accepter un salaire inférieur à celui des travailleurs afin d'obtenir un emploi.

Les employeurs et les salariés ont des objectifs contraires. Les travailleurs ont pour objectif d'obtenir un salaire le plus élevé possible inversement, les entreprises veulent payer des salaires les plus bas possible. Le salaire obtenu par les travailleurs est le résultat d'une négociation entre les syndicats et le patronat. C'est le résultat de cette confrontation qui génère un chômage d'équilibre.

Déterminons les équations du modèle en logarithme.

1.1 L'équation PS : du côté des entreprises.

Les entreprises déterminent les prix de la façon suivante : $p = a - bu + w$

Les prix (p) dépendent principalement de deux choses :

- Des coûts de production, dans le cas présence ce coût est représenté par les salaires (w).
- Du taux de marge (b) des entreprises qui dépend du taux de chômage (u).

La conjoncture économique joue un rôle important dans la détermination des marges de l'entreprise et le pouvoir de négociation des entreprises. Plus la conjoncture se dégrade, plus le chômage est élevé et moins les entreprises peuvent augmenter les prix donc leurs marges. En situation de bonne conjoncture le chômage est faible, les entreprises peuvent se permettre d'augmenter leurs prix donc leurs marges.

Dans l'équation précédente a représente le pouvoir de négociation du patronat. Plus la valeur de a est élevée, plus les entreprises sont en position de force pour augmenter leurs prix donc leurs marges et inversement lorsque la valeur de a est faible.

1.2 L'équation WS : du côté des syndicats.

Les syndicats fixent les salaires à l'aide de l'équation suivante : $w = c - eu + p$

Les salaires dépendent de deux éléments :

- Des prix (p) : lorsque les prix sont élevés les syndicats vont demander une augmentation de salaire à cause du principe de l'indexation des salaires sur les prix.
- Ils dépendent négativement du chômage (u). Plus le chômage est élevé moins les syndicats sont en position de force pour demander une augmentation des salaires. Par contre lorsque le chômage est faible les syndicats se retrouvent en position de force ce qui est plus favorable à une demande d'augmentation des salaires.

Dans l'équation WS , c représente le pouvoir de négociation des syndicats. Plus sa valeur est élevée, plus le pouvoir des syndicats est élevé et donc plus ils peuvent obtenir des salaires élevés. Nous pouvons ajouter que le pouvoir de négociation du patronat dépend de facteurs exogènes au modèle. Nous pouvons par exemple citer :

- La productivité du travail. Lorsque la productivité augmente cela entraîne une augmentation du pouvoir de négociation et une hausse des salaires.
- Des prélèvements sociaux, si ils augmentent le pouvoir de négociation du patronat diminue et les salaires baissent.

L'élasticité des salaires par rapport au chômage est mesurée par e . Cela signifie que si le chômage augmente de 1% les salaires baisseront de $e\%$.

1.3 La détermination du salaire réel.

Nous allons déterminer le salaire réel à partir des deux équations précédentes (PS et WS) : $w - p$ car nous étions en logarithme, ainsi : $\log\left(\frac{w}{p}\right) = \log(w) - \log(p)$.

L'équation PS devient donc : $w - p = bu - a$

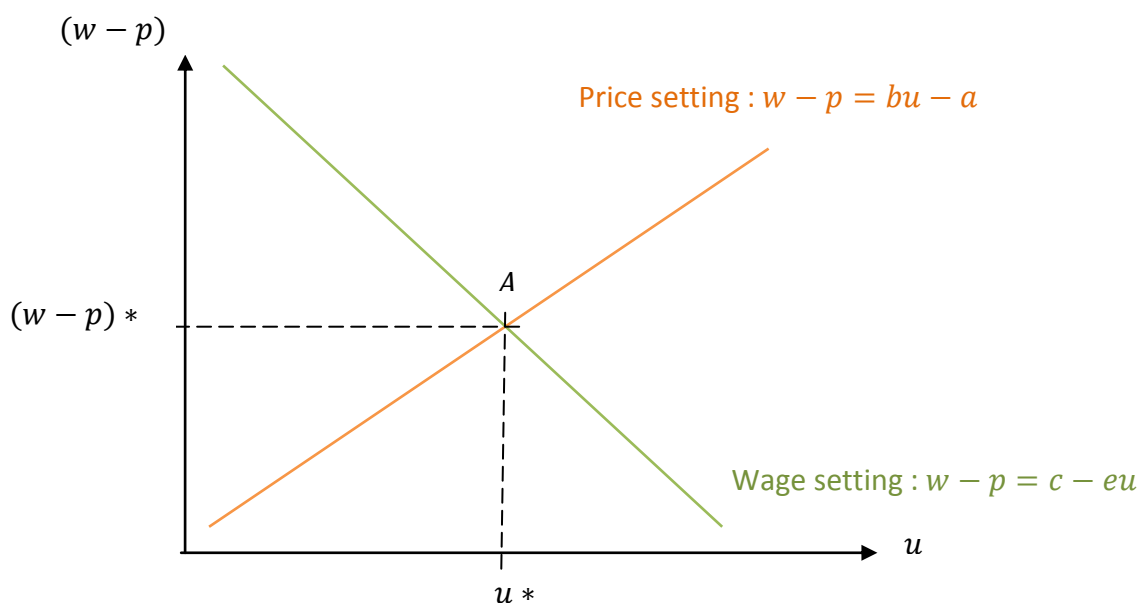
Nous observons une corrélation positive entre le salaire réel et le chômage. Plus le chômage est élevé, moins la conjoncture est favorable. Les entreprises vont négocier à la baisse leurs marges d'où une baisse des prix donc une augmentation du salaire réel.

L'équation WS devient : $w - p = c - eu$

Soit une relation négative entre le salaire réel et le chômage. Lorsque le chômage est élevé les syndicats sont en position de faiblesse ils ne peuvent donc pas négocier des salaires à la hausse, ces derniers sont donc faibles.

Nous pouvons illustrer graphiquement ce modèle :

Figure 23: Le modèle WS-PS.



Au point A, la rencontre des négociateurs (le patronat et le syndicat) détermine un salaire réel d'équilibre $(w - p)^*$ auquel correspond un chômage d'équilibre u^* qui dépend des pouvoirs de négociation de chacun des partis.

Le résultat de la négociation salariale dépend des forces des parties en présence, il peut aussi être lié à l'habileté de chacun à négocier. Nous ne pouvons donc pas déterminer à l'avance le résultat de la négociation. D'Autume (2001) aborde le résultat de la négociation en utilisant la théorie du marchandage de Nash ce qui permet d'attribuer une pondération aux pouvoirs de chacun. Lorsque le paramètre prend la valeur 1, le syndicat dispose d'un pouvoir de négociation supérieur et inversement lorsque le paramètre prend la valeur 0. Ainsi, lorsque les syndicats ont un pouvoir de négociation plus important et donc peuvent négocier des salaires à la hausse le chômage serait supérieur.

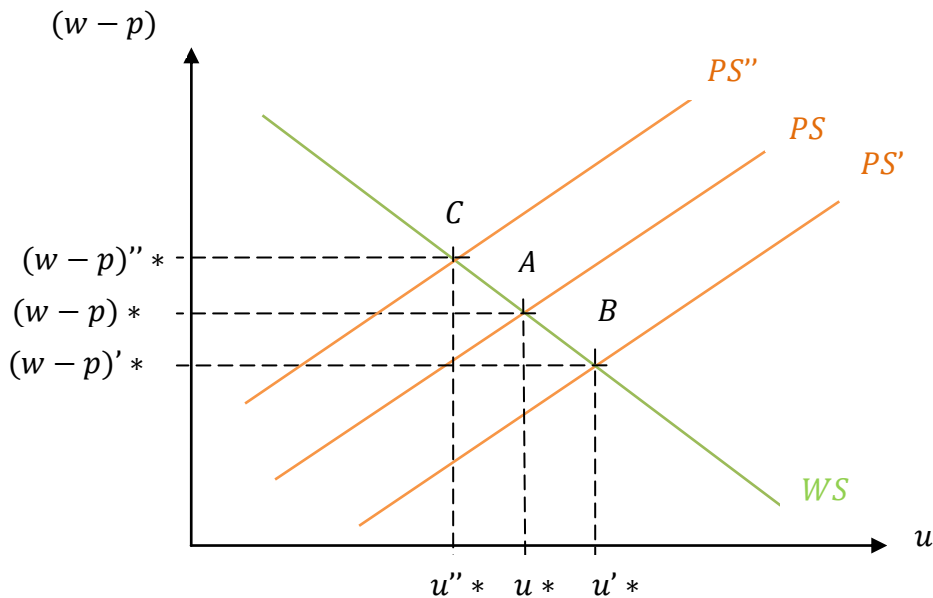
D'Autume (2001) aborde également ce modèle selon l'importance que les syndicats accordent au niveau de l'emploi. Si cette importance est élevée les syndicats vont négocier des salaires moins élevés. Selon cet auteur il serait même possible de parvenir au plein emploi.

Cet auteur aborde également les effets d'une augmentation du salaire de réserve. Cette augmentation permettrait d'améliorer la situation des outsiders. Selon lui les gains retirés en cas de réussite de la négociation seraient inférieurs (l'écart entre l'utilité retirée du salaire et celle du salaire de réserve étant moindre). Mais les gains rattachés à l'augmentation du salaire seraient plus élevés.

2. Évolution des pouvoirs de négociation et conséquences.

Observons tout d'abord les conséquences d'une variation du pouvoir de négociation du patronat.

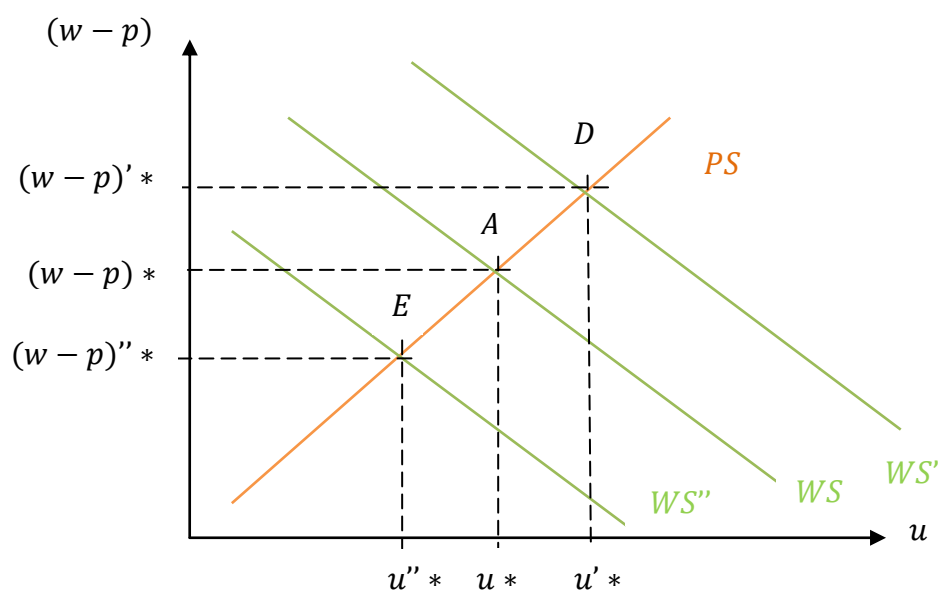
Figure 24 : Effets d'une variation du pouvoir de négociation patronal.



Une augmentation du pouvoir des entreprises provoque une translation de la droite PS vers la droite. En passant du point A au point B nous pouvons observer une hausse du chômage et une baisse du salaire réel. Et inversement lorsque le pouvoir d'achat du patronat baisse, une translation de PS vers la gauche se produit ce qui entraîne une baisse du chômage et une hausse des salaires réels comme nous pouvons le constater en passant au point C .

Prenons maintenant le cas d'une augmentation du pouvoir de négociation des syndicats.

Figure 25 : Effet d'une variation du pouvoir de négociation syndical.



Une augmentation du pouvoir de négociation des syndicats soit une translation de WS à droite, permet aux syndicats d'influer dans le sens d'une augmentation des salaires ce que nous pouvons voir sur le graphique au point D , tout comme une augmentation du chômage. Ainsi, le prix à payer pour une augmentation du salaire réel est une augmentation du chômage. Cela se fait au détriment des agents étant en dehors du marché du travail (outsiders), les salariés (insiders) eux sont gagnants.

Une baisse du pouvoir de négociation des syndicats entraîne une translation de WS à gauche, soit une baisse du salaire réel et du chômage (point E).

Notons que ce sont les cotisations qui déplacent les courbes WS et PS . Une augmentation des cotisations salariales pour par exemple financer la protection sociale entraîne une baisse du pouvoir de négociation des syndicats d'où un déplacement de WS à gauche. Une augmentation des cotisations patronales entraîne une baisse du pouvoir de négociation des entreprises d'où une translation de PS à gauche.

Selon D'Autume (2001), un choc négatif sur la demande de travail (un choc technologique par exemple) entrainerait également une translation de PS à gauche et une baisse de la demande de travail tandis que la droite WS reste fixe. Un tel choc n'aurait donc pas d'effet sur les salaires mais augmenterait le chômage.

En conclusion, ce modèle nous permet d'expliquer la persistance du chômage avec les pouvoirs de négociation. Les salaires ainsi fixés entraînent des biais : le niveau des salaires ne correspond pas au niveau des salaires de marché d'où la création du chômage.

3. Le modèle insiders-outsiders.

Le développement de ce modèle se fait dans la continuité du modèle précédent. La théorie de Lindbeck et Snower (1989) s'est affranchi des syndicats. Le pouvoir de négociation existe même en l'absence des syndicats.

La théorie insiders-outsiders permet d'apporter une explication quant à la présence de salaires élevés malgré un taux de chômage important. Selon les classiques, le chômage s'explique par des salaires trop élevés. Une baisse des salaires permettrait de créer des emplois. Cependant, les salaires sont rigides à la baisse ce que l'on peut expliquer grâce à cette théorie.

Ce modèle oppose les insiders, c'est-à-dire ceux travaillant dans la firme, et les outsiders souhaitant entrer dans la firme. Les insiders perçoivent un salaire supérieur aux outsiders. Leur pouvoir de négociation repose sur les coûts de leur formation ainsi que sur les coûts d'adaptation de la main d'œuvre souhaitant intégrer l'entreprise. Ce modèle se fonde sur l'hypothèse que seuls les insiders ont un pouvoir dans la négociation des salaires. Les outsiders sont donc exclus des négociations qui peuvent se faire à leur désavantage. En outre, les insiders sont protégés par la législation ce qui accentue encore l'avantage de leur position.

Le licenciement représente un coût pour l'entreprise à cause de plusieurs raisons : le montant des indemnités, le coût de recherche de nouveaux travailleurs, leur formation éventuelle et le temps d'adaptation de ce dernier. Ces coûts sont donc constitutifs du pouvoir des insiders et leur permettent d'obtenir un salaire supérieur à celui du marché. En plus de ces coûts, les insiders disposent de moyens de pression tels que les grèves qui accentuent leur pouvoir. La différence entre le salaire des insiders et celui de marché représente les coûts évoqués précédemment de sorte que l'employeur peut être indifférent entre garder ses salariés actuels ou embaucher un nouveau salarié. Ce modèle sur base donc sur les coûts de rotation de la main d'œuvre qui selon les auteurs peut expliquer la différence de salaires.

D'autres coûts ont été intégrés au modèle tel que l'acceptation ou non par les insiders du nouvel entrant. Si les insiders jugent que l'embauche a été faite à des conditions étant inférieures aux leurs (un salaire plus bas par exemple) ils peuvent s'opposer à son entrée en menaçant de démissionner. Dans ce cas, cela fait peser sur l'entreprise une menace financière, celle du coût de rotation de la main d'œuvre. Le plus souvent, la menace consiste en une grève.

Il en résulte donc un chômage involontaire, car selon Lindbeck et Snower (1989) la possibilité d'accepter un salaire inférieur n'est pas laissée aux outsiders. Ainsi, les insiders seraient responsables du chômage et la présence des syndicats ne ferait qu'aggraver cette situation. Cette conclusion doit cependant être nuancée car cela n'a pas été observé dans tous les cas. Par exemple dans les années 1980, dans les secteurs de la sidérurgie et de

l'automobile une baisse de l'emploi a été observée accompagnée, d'une baisse des coûts par unité produite due à une augmentation de la productivité des travailleurs. D'autres secteurs où les syndicats étaient moins présents ont connus la même évolution. Il est donc délicat de rattacher la présence des syndicats à l'explication de ces phénomènes.

Les négociations salariales ne tiennent donc pas compte du niveau de chômage. Selon Simar (2003) : « la dérégulation du marché du travail [...] devrait permettre aux salaires de s'ajuster, de prendre en compte l'augmentation du chômage ».

Une étude de l'OCDE sur la relation entre les salaires et le chômage démontre que les pays où la négociation salariale se fait à un niveau décentralisé, comme c'est le cas des États-Unis, ne sont pas plus sensibles au niveau du chômage concernant les négociations que les pays avec des négociations à un niveau intermédiaire, comme c'est le cas de la France.

Les rigidités du marché du travail peuvent expliquer dans une certaine mesure le taux de chômage. La rotation de la main d'œuvre représente un coût pour les entreprises ainsi elles préféreront garder leurs employés et les rémunérer à un salaire supérieur d'où un chômage persistant. L'assurance chômage limite également l'ajustement des emplois via l'augmentation du salaire de réserve, une moindre concurrence entre les outsiders et insiders ainsi qu'un renforcement de la position de ces derniers. De plus, le modèle WS-PS nous montre que l'existence d'imperfections sur le marché du travail empêcher les salaires de se fixer au niveau d'équilibre. Cependant, l'exclusion des outsiders des négociations peut également se rattacher à une segmentation du marché du travail. Les rigidités ne sont donc pas les seules causes du taux élevé et de la persistance du chômage français. Nous pouvons nous interroger sur le rôle de la législation sur la protection de l'emploi.

Partie 3 : Les effets des rigidités sur le marché du travail : les résultats empiriques.

I- La législation sur la protection de l'emploi : définitions et mesures.

1. Définition et mesures de la protection de l'emploi.

1.1 L'indicateur de la protection de l'emploi de l'OCDE.

La législation sur la protection de l'emploi regroupe un ensemble de dispositifs portant sur le licenciement (délais des préavis, indemnités...), mais aussi l'embauche (formations, nombre maximal de contrats temporaires...) des entreprises.

La législation sur la protection de l'emploi permet de protéger les salariés contre la perte de leur emploi et donc de leur revenu. Les délais de préavis permettent aux salariés de disposer de temps afin de chercher un nouvel emploi. La législation sur la protection de l'emploi permet également de protéger les salariés les plus anciens et les indemnités servent à compenser la perte de l'emploi. La législation sur la protection de l'emploi a donc pour but d'améliorer les conditions d'emploi ainsi que le bien-être des travailleurs. Selon Trevisan (2008), en permettant une relation de travail plus durable cela améliorerait la productivité.

Cet auteur met également en avant l'existence d'un arbitrage entre la sécurité des travailleurs et l'adaptation des entreprises. Il existerait donc un niveau de protection d'emploi d'équilibre. Ceci est d'autant plus vraisemblable que l'on observe une certaine convergence des pays membres de l'OCDE. Depuis 1990, suite à des recommandations de l'International Labour Office et de l'OCDE les pays considérés comme trop protecteurs ont diminué leur protection à l'inverse, les pays considérés comme trop laxistes l'ont accentué. Ces mesures portent cependant surtout sur les emplois temporaires et non pas sur une modification de la législation des emplois permanents.

L'indicateur de la protection de l'emploi de l'OCDE créé en 1999 concerne aussi bien l'emploi permanent que temporaire et permet de mesurer la rigueur concernant la législation sur la protection de l'emploi. Il s'axe sur trois aspects définissant des sous indicateurs.

Tout d'abord la protection contre le licenciement individuel des travailleurs permanents qui regroupe trois caractéristiques. La procédure du licenciement à laquelle doit se plier l'employeur. Les délais de préavis ainsi que le montant des indemnités qui dépendent principalement de l'ancienneté du salarié. Les conditions de licenciement afin de protéger les salariés contre les licenciements abusifs et leur éventuelle réintégration. Dans ce cas, la législation de la protection de l'emploi a pour rôle de déterminer si les motifs de licenciement sont justifiés et dans le cas contraire de déterminer la sanction applicable.

Un second sous indicateur concerne les licenciements collectifs. Il prend en compte les coûts supplémentaires, notamment sociaux, que doit supporter l'employeur par rapport à

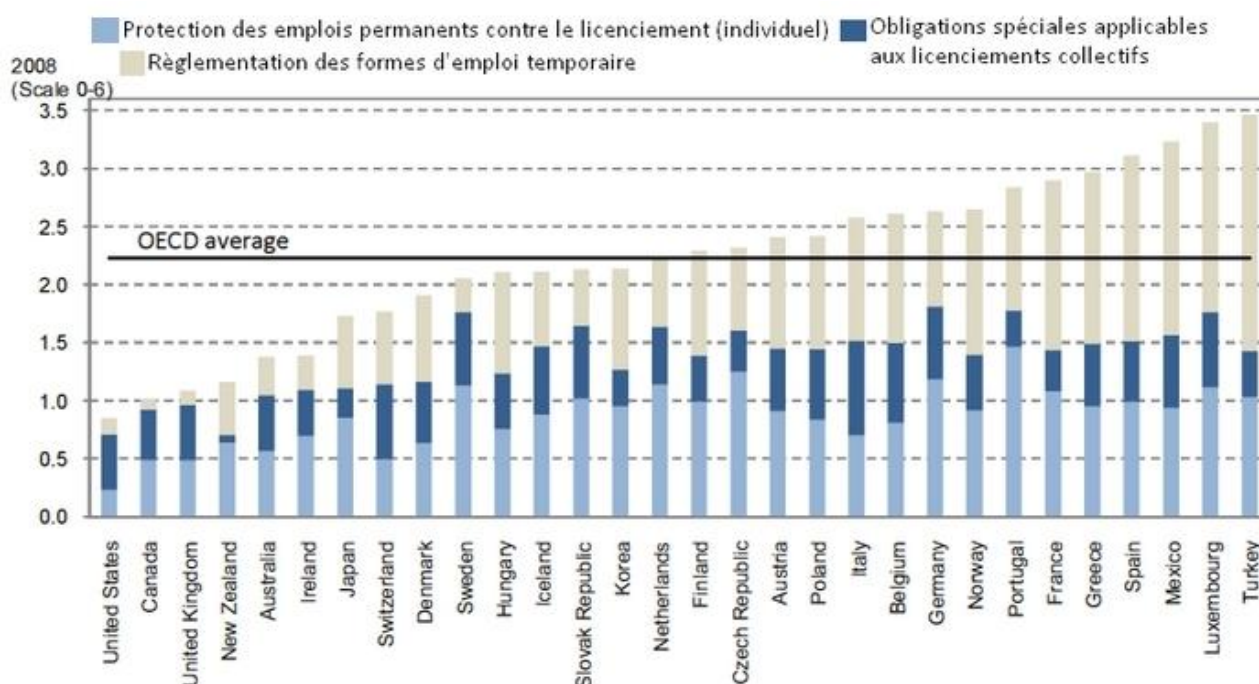
un licenciement individuel. Certains pays ont mis en place une législation plus contraignante avec notamment des délais plus longs, des coûts supplémentaires et des obligations de notification plus contraignantes. Afin de mesurer ces coûts additionnels l'indicateur intègre le supplément de délais par rapport aux licenciements individuels.

Le dernier sous indicateur se rapporte à la législation des contrats de travail à durée déterminée. Il prend en compte le fait qu'un tel contrat puisse se transformer en contrat permanent après un certain nombre de renouvellements. L'indicateur prend également en compte la réglementation portant sur les agences d'intérim qui doivent assurer à leurs salariés des conditions de travail identiques à celles des travailleurs au sein de l'entreprise. L'indicateur prend donc en compte les restrictions imposées à ce type de contrats.

La mesure de la protection de l'emploi s'appuie sur vingt et un critères répartis dans les trois catégories ci-dessus. À chaque critère une note allant de zéro à six est attribuée. Plus la note est élevée plus la protection de l'emploi l'est également.

Il existe trois versions de l'indicateur de protection de l'emploi de l'OCDE. La première version est disponible depuis 1985, la seconde depuis 1998 et la dernière version depuis 2008 qui est celle utilisant les vingt et un critères. Sachant que les indicateurs sur les licenciements collectifs ne sont apparus qu'à partir de 1990 et que de nouveaux critères ont été ajoutés au fur et à mesure, il est peu pertinent d'utiliser les deux premières versions. On observe cependant que la version postérieure n'apporte pas une différence notable.

Figure 26 : Les formes et le niveau de protection dans les pays de l'OCDE.



Source : OCDE, 2008.

On constate sur le graphique ci-dessus des différences entre les pays. Au regard de l'importance de la réglementation sur l'emploi temporaire, on peut voir que la prise en compte des licenciements collectifs ne joue pas un rôle des plus importants. On observe également que la France fait partie des pays où la protection de l'emploi est la plus élevée et que la part la plus importante concerne les emplois temporaires.

1.2 Les limites de l'indicateur de la protection de l'emploi de l'OCDE.

Certains aspects sont difficilement pris en compte par l'indicateur de l'OCDE. C'est le cas de la période d'essai durant laquelle la protection de l'emploi est limitée empêchant souvent les recours contre le licenciement abusif. La plupart du temps, la durée maximale de la période d'essai n'est pas fixée par la législation, mais déterminée dans le contrat de travail ou lors de négociations collectives ce que l'indicateur tente de prendre en compte.

Dans certains pays, des dispositions supplémentaires concernant la période d'essai sont fixées par la législation, mais elles sont relativement faibles comparées aux mesures concernant les contrats de travail réguliers. Lorsque les informations contractuelles sont disponibles, l'indicateur de l'OCDE les prend en compte. Dans le cas contraire, il se base uniquement sur les informations disponibles dans la législation.

De plus, la réglementation, les conditions de licenciement ainsi que les sanctions possibles peuvent faire l'objet d'interprétations différentes par les tribunaux. Ceci peut constituer une influence importante concernant la rigueur de la législation de la protection de l'emploi entre pays, mais aussi dans le temps. Des études ont montré qu'en période de mauvaise conjoncture les juges pouvaient se montrer plus sévères envers les employeurs et par exemple accorder des indemnités plus importantes en cas de licenciement jugé abusif. L'indicateur de l'OCDE reflète de façon incomplète ce phénomène lorsque les informations sont disponibles.

Concernant les contrats temporaires qui sont soumis à différentes règles d'utilisation, il est difficile de vérifier si ces dernières sont effectivement respectées. Le recours aux tribunaux est également plus difficile pour ce type de contrats, ces derniers étant moins soutenus par les syndicats. La plupart des pays ne sont pas en mesure d'effectuer impartialement des contrôles réguliers et aléatoires pour s'assurer du respect de la réglementation des CDD et des contrats concernant le travail intérimaire. La plupart du temps, il s'agit de dénonciations d'anciens salariés de l'entreprise.

Les pays pouvant effectuer des contrôles se contentent souvent de vérifier l'établissement des contrats par écrit, les conditions de travail et les salaires afin de s'assurer que ces derniers ne sont pas discriminatoires par rapport aux contrats réguliers. L'employeur dispose donc d'une certaine liberté concernant ces contrats. En revanche, le contrôle devient plus assidu lorsqu'il s'agit de renouveler le contrat. L'indicateur de la protection de l'emploi de l'OCDE tient compte du renouvellement limité de ces contrats.

On constate que ce critère s'appuie aussi bien sur des données quantitatives (indemnités) que qualitative (licenciement pour faute grave), qui sont difficilement comparables. Les coûts relatifs aux procédures judiciaires ainsi que les incertitudes concernant les décisions des tribunaux ne sont pas entièrement intégrés dans l'indicateur. L'indicateur de l'OCDE ne tient pas non plus compte de l'importance du secteur informel dans les économies.

De plus, « l'indice final est ensuite construit comme la somme des différents critères pondérés selon une logique arbitraire » (Trevisan, 2008). Ainsi, le licenciement collectif a un poids correspondant à 40% de celui des emplois permanents. L'OCDE justifie ce choix par le fait que les licenciements collectifs représentent une protection en plus par rapport aux licenciements individuels. Les pondérations appliquées aux différents sous-indicateurs sont subjectives et reflètent l'importance économique relative de chacun lorsque les firmes prennent leurs décisions d'embauches ou de licenciements (Annexe 3). Cependant, l'OCDE a montré qu'un changement des pondérations avait un impact limité le résultat restant sensiblement le même.

Nous pouvons ajouter que l'indicateur a une évolution lente. En effet, ce dernier s'appuie sur la législation qui elle-même est plutôt constante. La réglementation concernant la protection de l'emploi s'appuie sur la législation du travail et sur des conventions collectives (accords conclus entre patronat et syndicats portant sur les conditions d'emploi et les garanties sociales). Or, la législation est aussi très différente selon les pays ce qui rend d'autant plus difficile la comparaison.

L'indicateur de l'OCDE mesure un aspect de la flexibilité du marché du travail, il ne prend pas en compte les externalités positives du marché du travail tel que l'investissement en capital humain. La mesure doit donc être complétée par d'autres indicateurs afin d'obtenir une vision plus précise de la flexibilité du marché du travail.

Nous pouvons distinguer des effets à différents niveaux de la législation sur la protection de l'emploi.

2. Les effets de la protection de l'emploi : résultats internationaux.

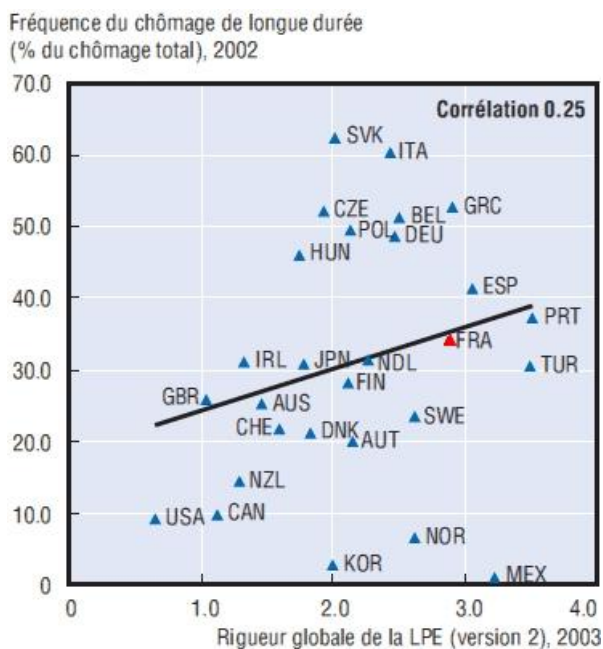
2.1 Un allongement de la durée du chômage.

La protection de l'emploi a pour effet d'augmenter les coûts du licenciement de façon directe à cause des indemnités, mais aussi de façon indirecte via la procédure de licenciement. Cette augmentation des coûts n'est pas entièrement répercutée sur les salaires auquel cas l'effet serait nul et les entreprises ne seraient pas incitées à réduire les licenciements. Ce coût additionnel dissuade donc les firmes de licencier, intégré dans leurs

anticipations il les rend également moins incitatives à l'embauche. De plus, la législation de la protection de l'emploi accroît également la protection des emplois.

Une des conséquences est qu'en temps de mauvaise conjoncture les firmes n'ont plus la liberté d'ajuster les emplois. Elles sont donc moins compétitives et le niveau d'emploi est supérieur à celui d'équilibre. Le phénomène inverse est également observé, en temps de bonne conjoncture les firmes anticipant un licenciement futur plus difficile limitent l'embauche. Ainsi, si l'entreprise ne peut pas ajuster les salaires afin de faire face aux futurs risques de licenciements, ses décisions en seront affectées. On pourrait ainsi observer un aplanissement du niveau de l'emploi dans le temps. Les entreprises seront donc moins enclines à licencier, mais aussi à embaucher rendant les chocs plus persistants comme le montre une étude de Blanchard et Wolfer (2000).

Figure 27: Protection de l'emploi et durée du chômage.

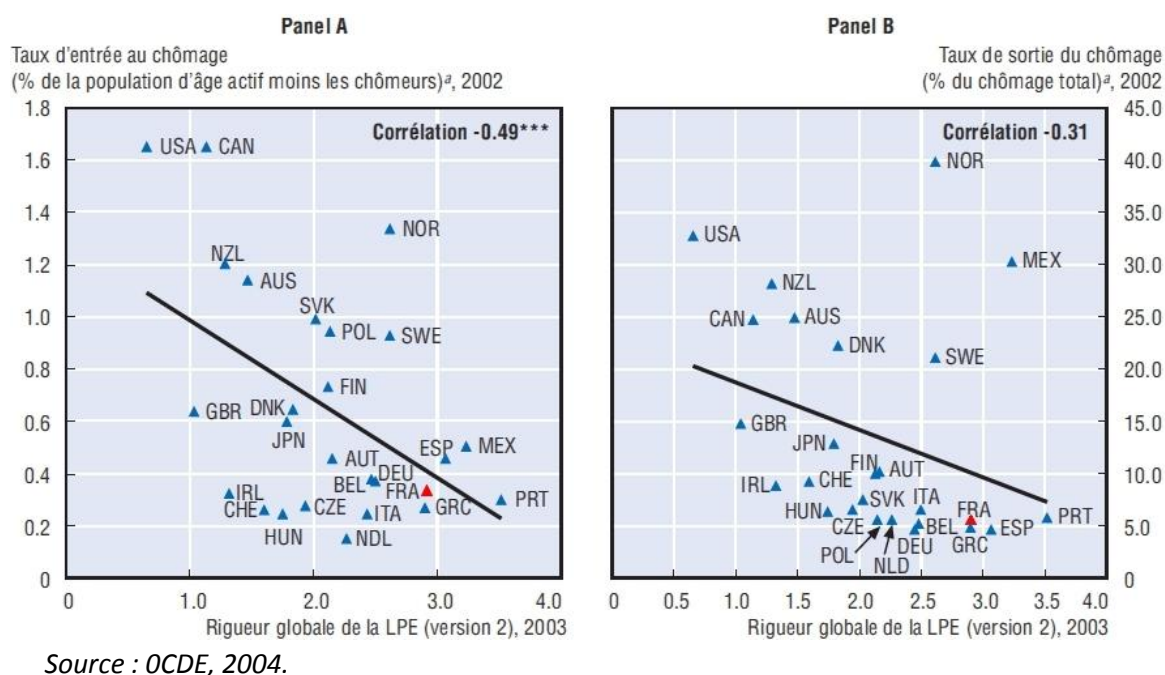


Source : OCDE, 2004.

Ce graphique illustre le lien entre protection de l'emploi et durée du chômage. Ainsi, cette corrélation est vérifiée par exemple pour la France qui comme nous l'avons vue connaît une durée du chômage persistante.

Nous pouvons également distinguer l'effet sur les flux d'entrée et de sortie.

Figure 28 : Protection de l'emploi et flux de salariés.



On remarque que la législation sur la protection de l'emploi réduit les flux d'entrée et de sortie du chômage. Ceci confirme les conclusions théoriques concernant l'ajustement sur le marché du travail. De plus, même si on remarque une relation négative entre le taux de sortie du chômage et la protection de l'emploi, le coefficient de corrélation n'est pas significatif contrairement à celui concernant le taux d'entrée.

Certains pays, malgré une protection relativement élevée présentent cependant un taux de sortie important. L'OCDE l'explique par l'utilisation de politiques actives du marché du travail. Ces dernières seraient donc amènent à contrecarrer l'effet négatif de la protection de l'emploi. Il faut que l'indicateur le prenne en compte afin d'éviter les biais.

Figure 29 : LPE et dynamique du marché du travail.

	Taux d'entrée au chômage	Taux de sortie du chômage	Fréquence du chômage de longue durée
LPE	-0.165***	-5.030***	3.271***
PAMT		0.761**	-1.327***
Taux de remplacement des prestations chômage			0.187**

***, **, * Statistiquement signification au seuil de 1%, 5% et 10%.

Source : OCDE, 2004.

Cette étude économétrique réalisée par l'OCDE tend à confirmer que la protection de l'emploi est corrélée négativement avec les taux d'entrée et de sortie, mais aussi, corrélée positivement avec la durée du chômage. Les politiques actives du marché du travail

pourraient limiter les effets négatifs de la protection de l'emploi en favorisant le taux de sortie du chômage et en diminuant la durée du chômage. Cependant, la relation entre protection de l'emploi et mesures actives reste floue.

La protection de l'emploi a également un risque financier à cause du montant des indemnités de licenciement. Ce risque concerne surtout les petites et moyennes entreprises qui ont le moins de facilité d'accès aux capitaux. De plus, nous remarquons dans la figure 29 que les indemnités de chômage augmentent la durée de ce dernier.

2.2 Le marché du travail.

Les salariés et les entreprises ont chacun une position opposée en ce qui concerne la protection de l'emploi.

Les entreprises souhaitent un assouplissement de la protection de l'emploi afin de pouvoir mieux s'ajuster à leur environnement ainsi que de moins en supporter le coût et donc d'être plus efficace.

Les salariés sont eux moins enclins à une baisse de la protection de l'emploi. Ils insistent sur l'existence du « coût financier et psychologique du chômage et sur la nécessité pour les entreprises d'internaliser ce coût lorsqu'elles licencient. » (Blanchard et Tirole, 2003). L'internalisation est nécessaire car les salariés ne peuvent pas d'eux-mêmes se prémunir contre le risque du chômage.

En ce qui concerne les institutions telles que le FMI ou l'OCDE, leur position se rapproche de celle des entreprises, mettant en avant une inefficacité du système actuel.

Dans leur rapport, Blanchard et Tirole préconisent que les entreprises versent une participation financière à la caisse d'assurance chômage afin de prendre en compte l'externalité négative engendrée par le licenciement. Le montant de cette taxe dépend de plusieurs paramètres afin de prévenir certains effets tels qu'un coût trop important pour les entreprises ou encore une préférence à l'embauche de personnes qui auront moins de chances d'être licenciées dans le futur. En outre, ils prônent une simplification du processus de licenciement aussi bien du côté administratif que juridique.

Nous pouvons distinguer différents effets sur le marché du travail.

2.2.1 Les flux du marché du travail.

L'impact de la protection de l'emploi est étudié à deux niveaux : sur les flux de salariés et sur les flux d'emploi.

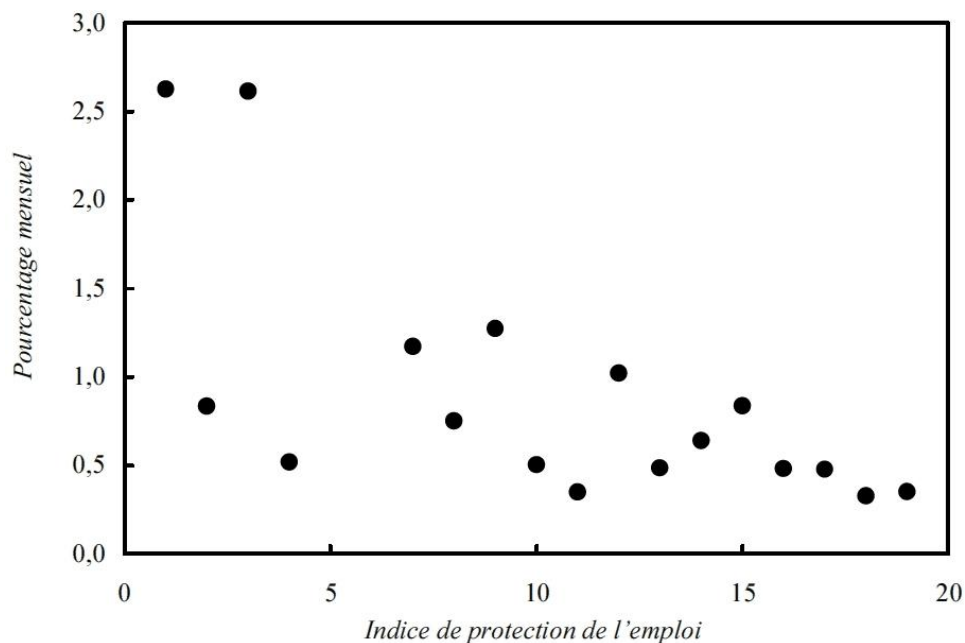
Le premier permet de mesurer le changement de statut des salariés pour une période donnée.

Le second est une mesure de la variation du nombre d'emplois dans les entreprises. Les flux d'emplois permettent de mesurer la création d'emplois, mais aussi la destruction

d'emploi, c'est ce qu'on appelle les flux bruts d'emploi. La création d'emploi représente l'augmentation du niveau de l'emploi divisé par l'emploi total pour une période donnée. La destruction d'emploi se mesure de la même manière, mais en ce qui concerne une baisse du niveau de l'emploi.

Comme nous l'avons vu précédemment le coût des licenciements est en partie supporté par les entreprises. On devrait donc constater une dégradation des ajustements sur le marché du travail.

Figure 30 : Flux de salariés et protection de l'emploi pour 19 pays de l'OCDE.

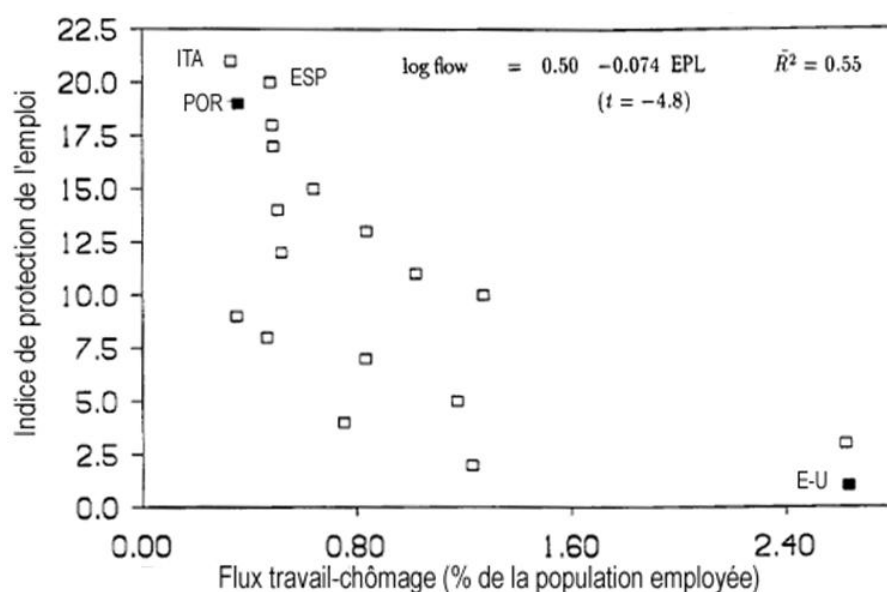


Indice de protection de l'emploi est égal à 1 pour les États-Unis, 10 pour la France et 19 pour le Portugal.

Source : Blanchard et Tirole, 2003.

On peut observer sur le graphique ci-dessus que dans les pays où la protection de l'emploi est élevée, les flux de salariés sont faibles. On peut donc dire que la protection de l'emploi permet une plus grande stabilité des emplois. Ainsi, les flux de salariés sont trois fois plus faibles au Portugal qu'aux États-Unis malgré que la durée du chômage soit supérieure au Portugal (Blanchard et Portugal, 2001) comme nous pouvons l'observer sur le graphique ci-dessous.

Figure 31 : Protection de l'emploi et flux travail-chômage.



Source : Blanchard, 1998.

Cependant, la création et destruction d'emploi au Portugal est supérieure comparée aux États-Unis. La tendance s'inverse si on observe les données trimestrielles. Dans ce cas, la création et la destruction d'emploi au Portugal est inférieure à celle des États-Unis (Blanchard et Portugal, 2001). Ils en déduisent que la protection de l'emploi a un impact plus négatif sur les ajustements de courts termes que sur les ajustements de long terme. Une entreprise aux États-Unis est donc plus réactive à la conjoncture. Cela s'explique notamment par des indemnités de licenciement bien supérieures au Portugal.

Si le résultat est particulièrement significatif, nous pouvons nous interroger afin de savoir si il peut être généralisé aux autres pays. D'après la figure 27, la corrélation négative entre protection de l'emploi et les flux de salariés peut se généraliser aux autres pays.

Blanchard et Portugal (2001) ont également montré que la relation entre la législation sur la protection de l'emploi et la création et destruction de l'emploi était vérifiée empiriquement. Ceci en se basant sur des données trimestrielles concernant la taille des entreprises et les flux d'emploi au Portugal et aux États-Unis. Le Portugal, où la protection de l'emploi est plus stricte, est moins concerné par la destruction de l'emploi que les États-Unis qui est le pays de l'OCDE le moins restrictif sur ce point.

Une autre étude plus récente menée par Gomez-Salvador et al. (2004) dans le cadre de l'Union européenne, met en avant le rôle des secteurs d'activité. Une fois pris en compte, ces auteurs en arrivent à la conclusion que la création d'emploi est réduite par la rigueur de la législation sur l'emploi, mais que les résultats ne sont pas significatifs pour la destruction de l'emploi.

Selon Blanchard et Tirole (2003), il semble que les entreprises éludent l'embauche de salariés étant considérés comme temporaires, mais que cela ne les empêche pas pour autant de s'ajuster même si il existe un certain retard. Les conclusions concernant l'existence d'une corrélation négative entre protection de l'emploi et réallocation des emplois sont donc mitigées. Il semble que ceci ne se vérifie pas systématiquement, la protection de l'emploi n'empêcherait donc pas toujours les entreprises de s'ajuster. Ceci doit cependant être nuancé car non confirmé en l'état actuel.

Blanchard et Tirole (2003) ont proposé trois explications à la différence de résultat en ce qui concerne les flux de salariés et les flux d'emploi. Selon eux, une des explications s'appuierait sur un problème de mesure, les deux flux s'appuyant sur les données différentes et la fiabilité de la collecte des données n'étant pas la même selon les pays.

À cette première explication, il faut ajouter la prise en compte des démissions. Celles-ci sont comptabilisées dans les flux de salariés, mais pas dans les flux d'emploi si les salariés sont rapidement remplacés.

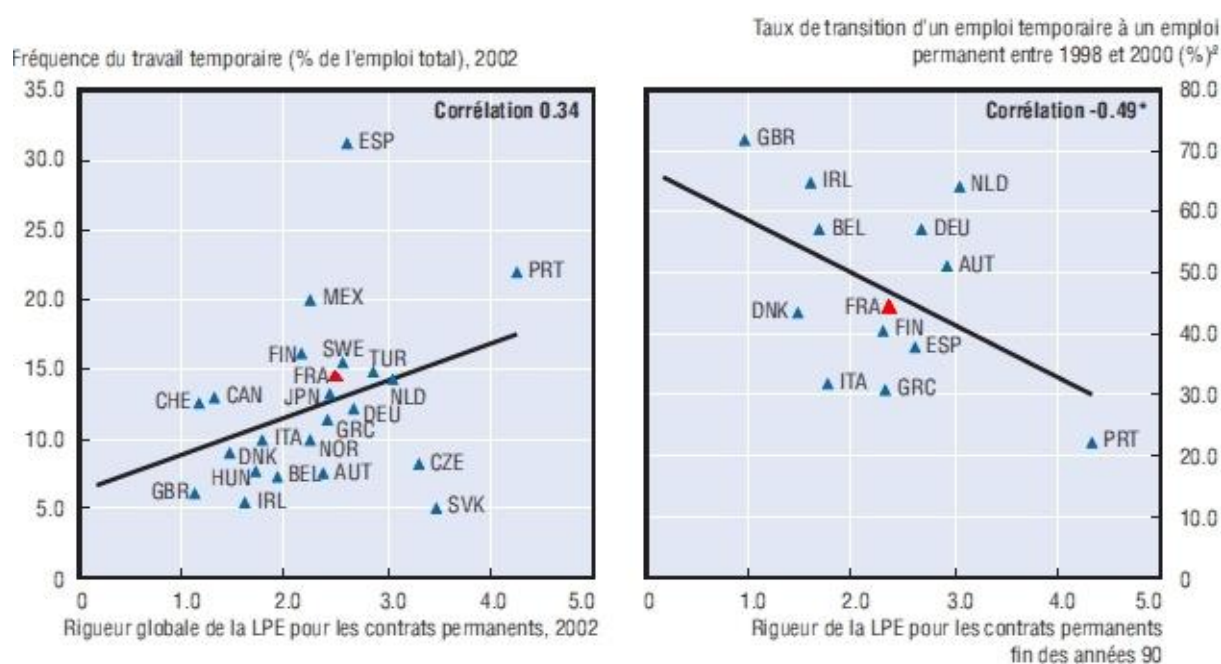
Enfin, les données permettant d'établir les flux d'emploi s'appuient généralement sur une durée d'un an alors que les flux de salariés sont mesurés de façon mensuelle ou trimestrielle. Cette explication est selon les auteurs la plus pertinente. Sa confirmation permettrait de conclure que la protection de l'emploi, malgré un ajustement transitoire réduit, n'empêcherait pas une réallocation des emplois à long terme. Ajoutons qu'il existe d'autres institutions (négociations salariales, le montant des allocations...) influençant le niveau de protection de l'emploi. Des études les ayant pris en compte parviennent au même résultat concernant la durée du chômage et les flux de salariés. Il faut cependant se montrer prudent étant donné qu'il est difficile de mesurer leur importance et qu'elles ne sont pas exogènes, il n'y a pas forcément de causalité.

2.2.2 Les contrats de travail.

Les pays où la protection de l'emploi était la plus forte l'ont assouplie avec des mesures portant essentiellement sur les contrats temporaires. Dans ces pays il a été constaté un recours accru aux contrats temporaires.

L'utilisation de ces contrats s'est accentuée dans la mesure où ils représentent un coût moindre pour les entreprises puisque la protection des travailleurs est plus limitée. Ils permettent également aux entreprises de s'adapter plus facilement à la conjoncture.

Figure 32 : Protection de l'emploi et travail temporaire.



Source : OCDE, 2004.

On remarque également sur le graphique de droite que le passage d'un emploi temporaire à un emploi permanent en présence d'une protection de l'emploi est freiné. Or, on a constaté que les insiders étaient ceux qui étaient les plus avantagés par le système actuel. En effet, licencier les insiders a un coût supérieur : le coût de la procédure, mais aussi le coût de la formation du nouveau travailleur pour ne citer que ceux-là. La protection de l'emploi aggrave la fragmentation du marché du travail et augmente le coût de rotation de la main d'œuvre. La protection de l'emploi n'est donc pas optimale.

La législation sur la protection de l'emploi tend à augmenter le pouvoir des insiders. Ces derniers peuvent donc négocier des salaires plus élevés. Cette hausse peut cependant être compensée par le fait que les entreprises vont verser des salaires moins élevés aux travailleurs temporaires, surtout si leur nombre est important.

Les contrats temporaires constitueraient donc un moyen de contourner la protection de l'emploi. Ceux-ci n'offrant qu'une possibilité de renouvellement limité ils favoriseraient la rotation de la main d'œuvre. De plus, l'assouplissement des règles concernant ces derniers favorise leur recours.

2.3 Le taux de chômage et le taux d'emploi.

Comme nous l'avons vu la législation sur la protection de l'emploi réduit le nombre de licenciements et augmente la durée du chômage, nous pouvons donc nous demander quel est l'impact sur le niveau du chômage.

Une étude menée par Nickell (1997) a montré que la protection de l'emploi accentuait bien le chômage de long terme, mais n'avait pas d'effet non significatif sur le niveau de l'emploi.

Des études (Blanchard et Tirole, 2001 et Blanchard et Wolfers, 2000) portant sur les flux, la durée du chômage et son niveau ont souligné que les pays caractérisés par un marché du travail où la durée du chômage est élevée et où les flux sont faibles ont connu une augmentation du chômage depuis environ trente ans. D'après Blanchard et Tirole (2003) « ceci suggère que, dans la mesure où elle rigidifie le marché du travail, la protection de l'emploi rend l'augmentation du chômage plus persistante ».

Blanchard et Wolfers (2000) ont étudié les liens entre la protection de l'emploi et les chocs économiques. Ils en ont déduit que le taux de chômage ne dépendait pas directement de la législation sur la protection de l'emploi, mais que celle-ci influencerait sur ce dernier à travers des chocs exogènes.

Nickell (2003), cherchant à expliquer le chômage grâce à des facteurs institutionnels, conclut que ce dernier est dépendant de l'évolution des institutions du marché du travail.

La législation de la protection de l'emploi a un effet incertain sur le niveau de l'emploi. Elle augmente le coût du travail ce qui a pour effet d'entraîner une substitution du travail par du capital, donc une baisse de l'emploi. Cependant, à travers la formation des travailleurs, la productivité de ces derniers s'accroît les rendant plus attractifs. C'est donc en fonction des décisions des firmes que l'emploi varie.

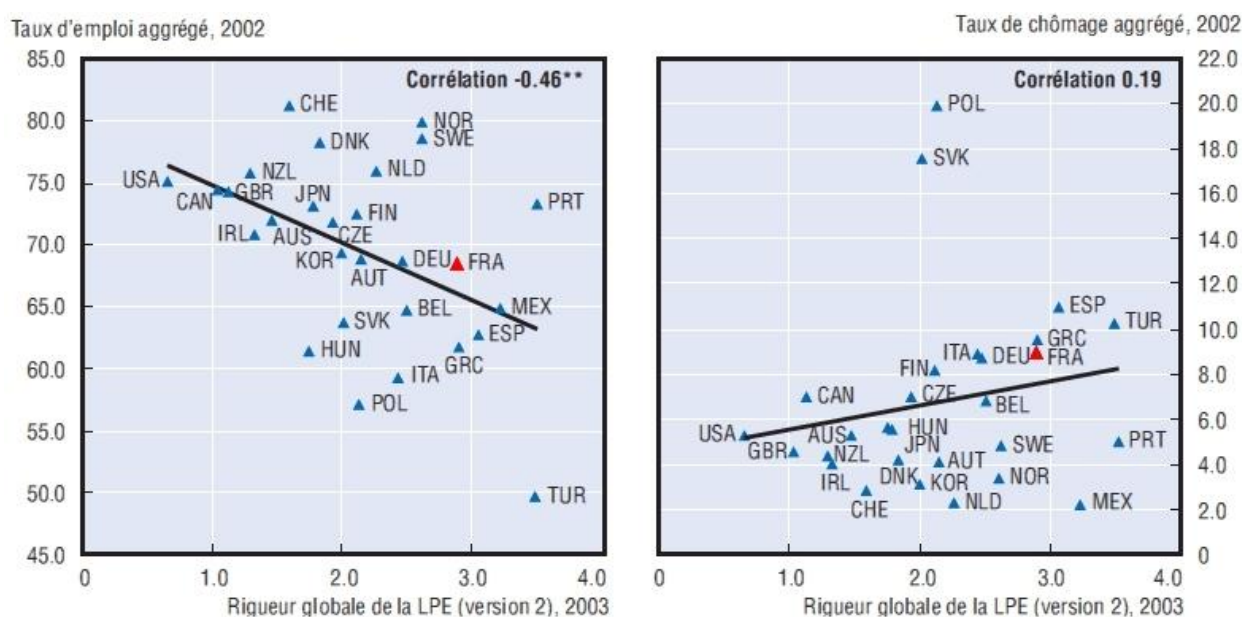
Il existe un autre facteur entraînant la variation de l'emploi : le découragement des chômeurs. La protection de l'emploi y contribue et favorise ainsi l'augmentation de la durée du chômage.

Plusieurs études ont été réalisées telles que celle de Lazear (1990) ou encore Nickell (1997) arrivant à la même conclusion : l'existence d'un effet négatif entre les indemnités et le niveau de l'emploi. Cet effet est accentué pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail ainsi que pour ceux assujettis aux changements de statut (soit les jeunes et les femmes d'âge mûr). De plus, nous savons que la législation sur la protection de l'emploi diminue les flux du marché du travail.

La législation sur la protection de l'emploi a également des effets bénéfiques. En assurant une meilleure sécurité de l'emploi, la productivité des travailleurs s'améliore. L'investissement dans le capital humain est également favorisé car les bénéfices qui en sont issus seront profitables sur l'emploi de long terme. Selon Belot (2002), les indemnités encourageraient à la formation des travailleurs. Les gains dus à cette formation compenseraient en partie les effets négatifs de la protection de l'emploi sur l'embauche. Des coûts de licenciement modérés permettraient alors de réduire le chômage.

Les travaux empiriques n'apportent pas de réponse concrète à l'effet de la protection de l'emploi sur le taux de chômage et le taux d'emploi. Une analyse menée par l'OCDE concernant une comparaison internationale montre l'existence d'une corrélation négative significative avec le taux d'emploi (graphique de gauche) ainsi qu'une relation avec le taux de chômage (graphique de droite), mais peu significative.

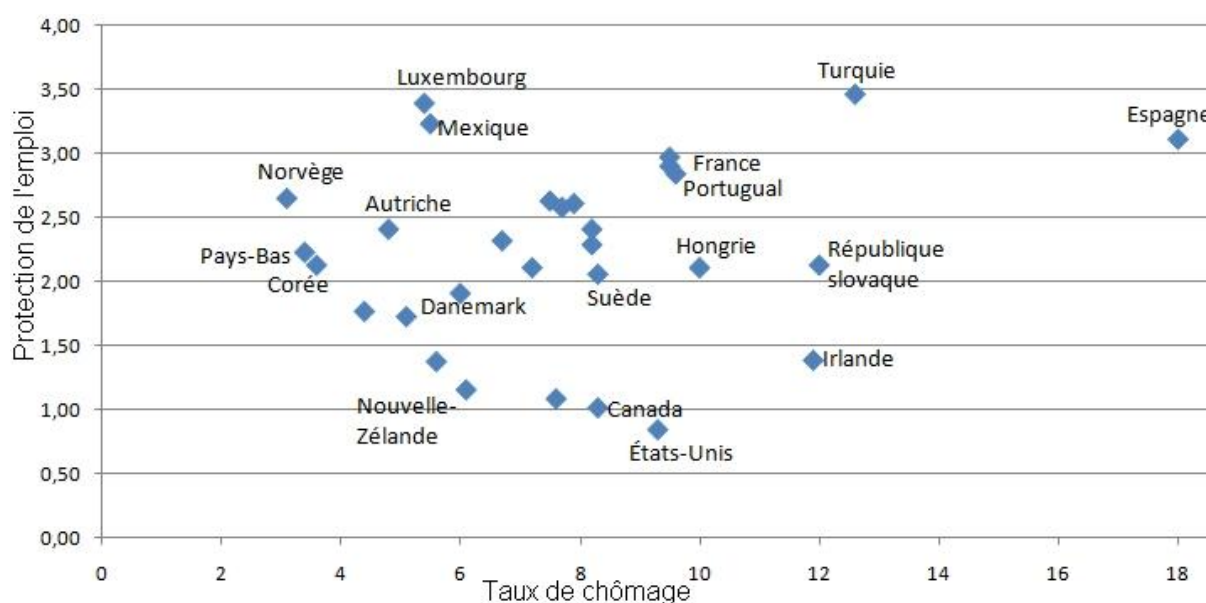
Figure 33 : Protection de l'emploi, taux d'emploi et taux de chômage.



Source : OCDE, 2004.

D'après une étude de l'OCDE (1999), la relation serait plus significative pour différents groupes démographiques. La législation sur la protection de l'emploi aurait un impact positif sur le chômage des hommes d'âge très actif et au contraire, un impact négatif sur le chômage des jeunes.

Figure 34 : Protection de l'emploi et taux de chômage.

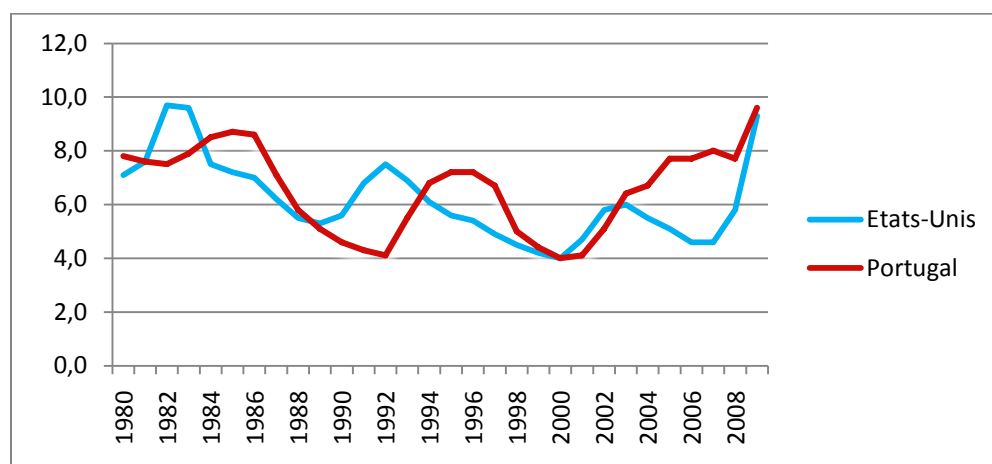


Source : Construit à partir des données de l'OCDE Stat Extrats, taux de chômage 2009 et LPE 2008.

En effet, nous remarquons que plusieurs pays avec un niveau de protection de l'emploi différent ont approximativement le même taux de chômage.

Portugal et Blanchard (2001) ont démontré que la protection de l'emploi n'avait pas de conséquence sur le taux de chômage. Le cas le plus représentatif est celui de la comparaison entre les États-Unis et le Portugal.

Figure 35 : Taux de chômage.



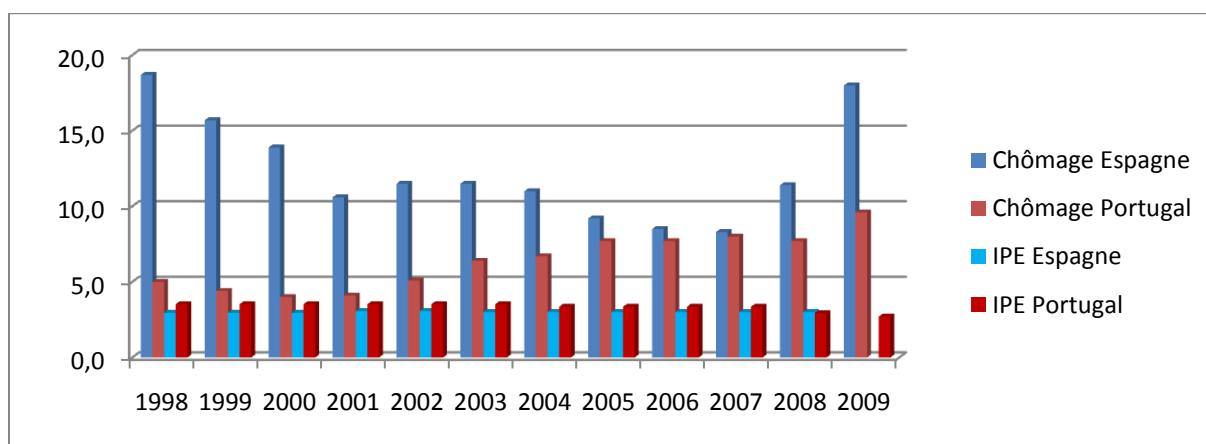
Source : OCDE Stat Extrats.

De l'étude menée sur ces trente dernières années, il ressort très clairement que malgré une protection de l'emploi supérieure au Portugal qu'aux États-Unis, les taux de chômage sont similaires dans ces deux pays (figure 35). De plus, on constate également une durée

du chômage supérieure au Portugal ce qui tend à soutenir l'existence de la corrélation positive de la protection de l'emploi avec la durée du chômage.

Concernant le taux de chômage les effets tendent à s'annuler, la protection de l'emploi réduisant les flux sur le marché du travail et augmentant la durée du chômage. Si nous prenons l'exemple de l'Espagne et du Portugal, ces deux pays qui ont un niveau de protection similaire (figure 36) ont pourtant des taux de chômage très différents comme nous pouvons l'observer ci-dessous.

Figure 36 : Indice de protection de l'emploi et chômage en Espagne et au Portugal.



Source : OCDE Stat Extracts.

Au regard de ces résultats, la législation de la protection de l'emploi ne permet donc pas d'expliquer le taux de chômage.

Les différents travaux empiriques existants apportent des résultats différents. Ainsi, il existerait une corrélation négative entre la protection de l'emploi et le taux de chômage structurel lorsque le pays est caractérisé par un taux de syndicalisation élevé ou d'un niveau moyen de coordination des négociations. Ce résultat est appuyé par le fait que la protection de l'emploi augmente les coûts du travail en favorisant le pouvoir de négociation des insiders, et pourrait donc entraîner des dysfonctionnements sur le marché du travail. D'autres travaux ne parviennent cependant pas à confirmer l'existence de cette relation (Baker, 2004).

Si les effets de la législation sur la protection de l'emploi en ce qui concerne les taux d'emploi et de chômage restent sujets à controverse, l'idée selon laquelle la protection de l'emploi aurait un effet différent selon la catégorie de la population est plus répandue.

Selon Heckman et Pagès (2000), la protection de l'emploi aurait un effet négatif sur le chômage des jeunes, mais aussi sur les femmes. Selon l'OCDE, cela s'expliquerait par le fait que les jeunes constituent les nouveaux entrants sur le marché du travail et que les femmes

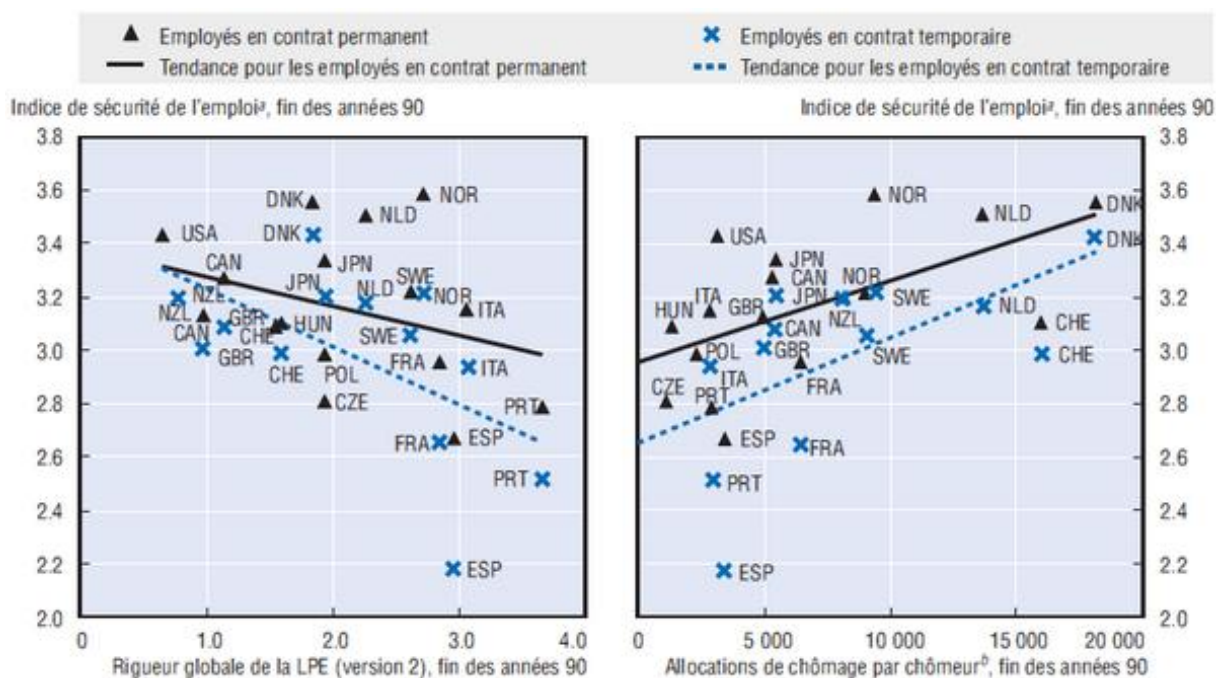
auraient une activité moins continue. À contrario, les hommes d'âge mûr tireraient bénéfice de la sécurité de l'emploi favorisée par la législation sur la protection de l'emploi.

On trouve différents résultats en ce qui concerne les travailleurs âgés et peu qualifiés. Les entreprises peuvent en effet être moins enclines à licencier les travailleurs proches de la retraite car leur licenciement a un coût supérieur en raison de leur expérience. Elles sont également moins favorables à leur embauche puisqu'ils sont proches de la retraite. Pour cette catégorie de travailleurs, les effets de la législation sur la protection de l'emploi concernant les licenciements et l'embauche pourraient donc se compenser. Concernant les travailleurs peu qualifiés ceux-ci sont plus sensibles à la conjoncture. La protection de l'emploi pourrait donc jouer un rôle déterminant dans leur embauche. C'est que montre l'OCDE dont l'étude économétrique (2004) démontre un effet positif significatif. Avec la montée des contrats temporaires, leur embauche sera sans doute facilitée, mais la stabilité de leur emploi en sera affectée.

2.3.1 La protection de l'emploi et le sentiment d'insécurité.

Une étude de l'OCDE tend à montrer que la législation sur la protection de l'emploi rassurerait moins les travailleurs que l'assurance chômage. En effet, la protection de l'emploi augmente la durée du chômage ce qui peut expliquer le sentiment d'insécurité des travailleurs.

Figure 37 : Protection de l'emploi et sentiment de sécurité des travailleurs.



Source : OCDE, 2004.

On remarque que des indemnités de chômage plus élevées contribuent à un sentiment de sécurité des travailleurs. A contrario, une rigueur de la protection de l'emploi ne rassure pas les travailleurs. Il est cependant logique d'observer que le sentiment de sécurité est plus fort chez les travailleurs avec un contrat permanent. Ces derniers sont néanmoins affectés par ce sentiment d'insécurité lié à la protection de l'emploi, alors que la protection les concerne particulièrement. On ne peut pourtant pas en tirer de conclusion car il est possible que la législation sur la protection de l'emploi soit justement plus stricte dans les pays où le sentiment d'insécurité est le plus fort. D'autres études parviennent également à montrer l'existence de ce lien.

2.4 L'effet sur les salaires.

Selon Lazear (1990) les coûts engendrés par la législation sur la protection de l'emploi ne sont pas entièrement répercutés par les entreprises sur les salaires, auquel cas leur effet serait nul. La négociation des salaires tient donc un rôle dans l'effet final. Selon Trevisan (2008), les effets sur le marché du travail seront d'autant plus importants que la rigidité des salaires est forte.

Selon Lindbeck et Snower (2001), la protection de l'emploi renforce la position des insiders qui peuvent alors obtenir des salaires plus importants. De plus, la composition des syndicats accentuerait ce phénomène. Les pays avec de forts taux de syndicalisation et dans lesquels les outsiders sont peu représentés auraient une conséquence négative sur ces derniers. En France, 8 % des travailleurs négocient 95 % des salaires (Trevisan, 2008), le taux de syndicalisation est cependant en baisse : 7,8 % en 2007 (OCDE Stat Extracts). Les salaires des outsiders ont donc tendance à baisser.

La durée du chômage a également des conséquences sur les salaires à cause d'une perte de qualifications. Or, la législation sur la protection de l'emploi favorise une augmentation de la durée du chômage.

2.5 Protection de l'emploi et innovation.

La croissance économique peut résulter de l'accroissement de l'utilisation de deux éléments : le capital et le travail. On appelle cela la « productivité multifactorielle », elle permet d'améliorer la production de part l'innovation et sa diffusion ainsi que l'investissement dans des secteurs à productivité élevée. Une étude de l'OCDE (2002a) a montré que l'ajustement du marché du travail jouait un rôle dans l'amélioration de la production. Ainsi, la législation sur la protection de l'emploi qui comme nous l'avons vu a un impact sur les flux du marché du travail jouerait donc également un rôle.

L'étude menée par l'OCDE (2002a) étudie l'impact des mesures concernant les licenciements et l'embauche ainsi que l'impact de la concurrence sur la productivité. Les

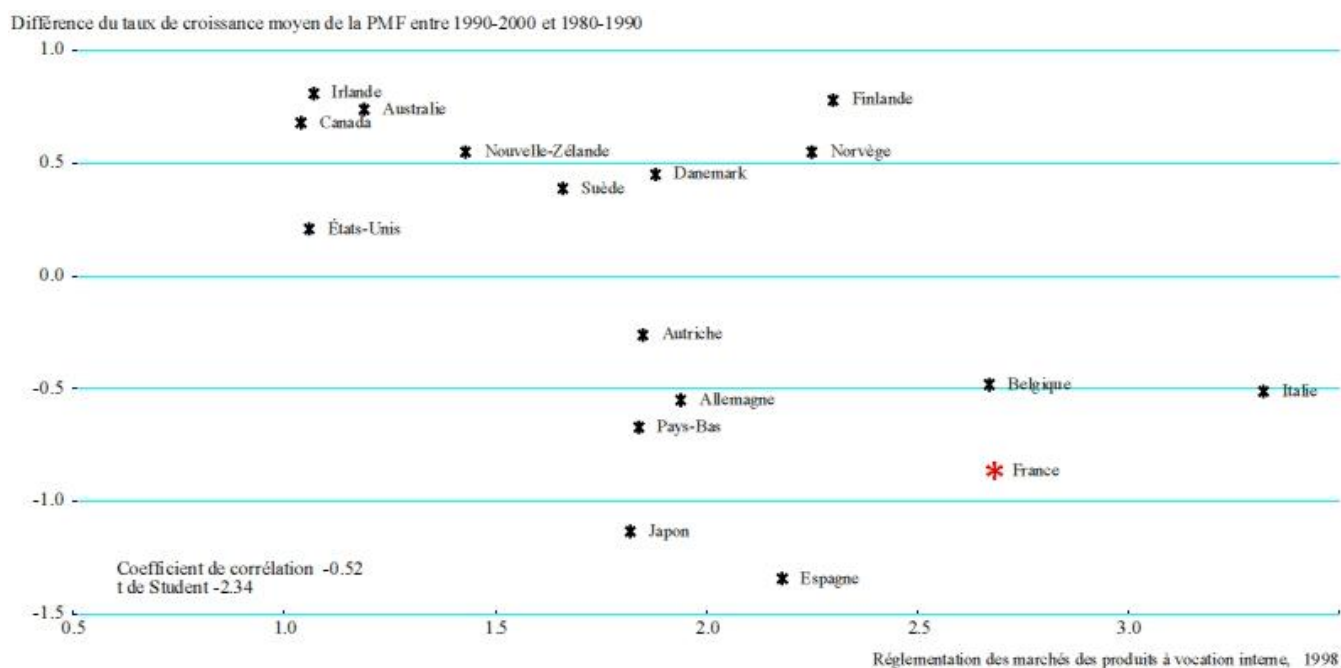
interactions entre les politiques du marché du travail, des biens et la recherche et développement sont également analysés. Cette étude tire plusieurs conclusions.

Tout d'abord, une concurrence accrue sur le marché des biens et services ainsi qu'une législation sur la protection de l'emploi plus modérée permettrait selon l'OCDE d'inciter les entreprises à améliorer l'efficacité de la production à moindres coûts. Cela se traduirait soit par des gains de productivité soit par une réallocation de la production vers les entreprises les plus productives.

Faciliter l'entrée des entreprises, notamment dans les secteurs liés aux technologies de l'information et de la communication, a un effet particulièrement positif sur la productivité.

Comme nous pouvons le constater ci-dessous, une limitation de la concurrence sur le marché des biens et services à l'effet inverse.

Figure 38 : Règlementation sur le marché des biens et « productivité multifactorielle ».



Source : OCDE, 2002a.

Ensuite, la libéralisation des marchés des biens et services encourage l'innovation. Avec l'ouverture des marchés, les bénéfices que les entreprises peuvent retirer de leurs innovations s'accroissent à condition que la réglementation n'empêche pas la diffusion des connaissances par une trop grande protection de la propriété intellectuelle. Cependant, sans cette protection les incitations à innover n'existeraient pas. Une protection de la propriété intellectuelle élevée réduit la concurrence or, comme nous l'avons dit précédemment la concurrence favorise la productivité. Des marchés trop protégés limiteraient la spécialisation et donc l'innovation.

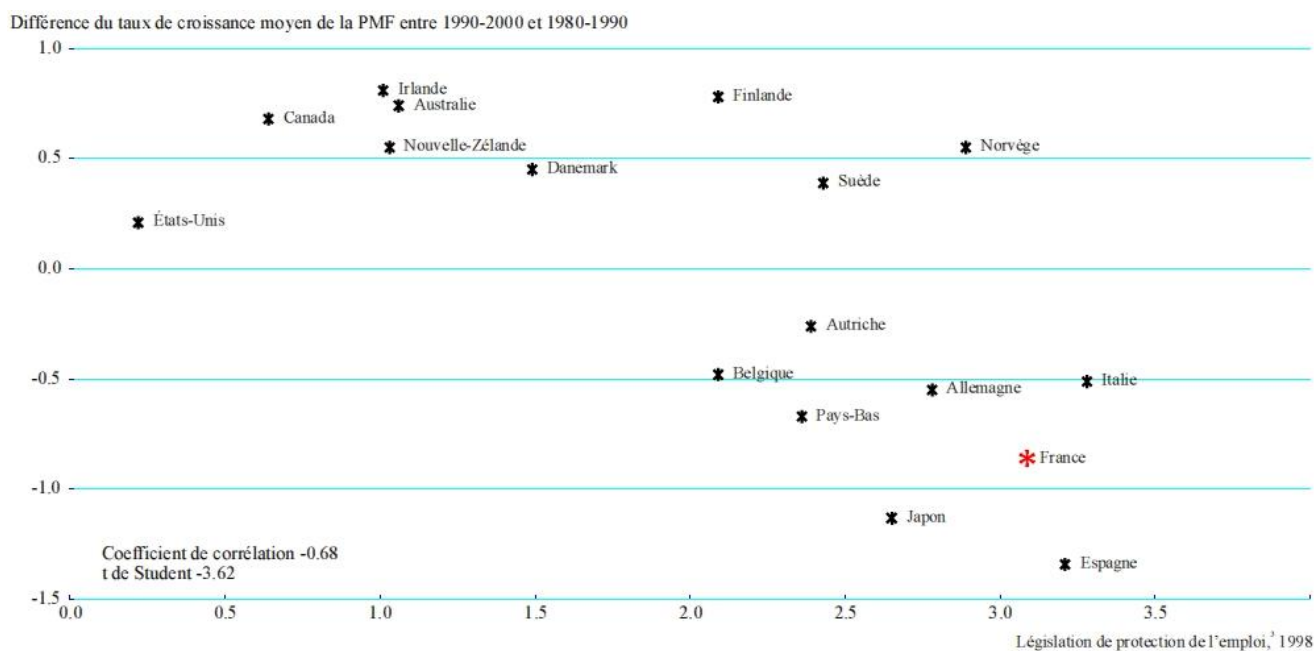
Enfin, l'analyse de l'OCDE se montre plus prudente quant aux résultats concernant le lien entre la protection de l'emploi et la recherche et développement. Avec l'innovation, il est possible que les entreprises aient besoin de faire appel à des travailleurs avec des qualifications différentes. Elles pourront donc être amenées à licencier les travailleurs qui ne correspondent plus à leurs besoins et à en embaucher de nouveau. Une rigueur de la législation sur la protection de l'emploi limite cette possibilité, les bénéfices tirés de l'innovation seront moins importants, les entreprises seront donc moins incitées à investir dans la recherche et développement. Cependant, la formation des travailleurs pourrait constituer une solution et faciliter l'innovation.

Dans les secteurs où la technologie a une place prépondérante, l'innovation des entreprises encouragerait les autres entreprises à faire de même. En ce sens, les investissements en recherche et développement seraient bénéfiques et permettraient aux entreprises de garder des parts de marché en se spécialisant. L'OCDE reconnaît qu'il est difficile de savoir si cela permet d'améliorer la productivité. Le principal résultat serait une amélioration du bien-être des consommateurs à cause d'une diversification accrue des biens. L'OCDE conclut qu'une moindre protection de l'emploi devrait avoir un effet positif, différent selon les secteurs, en termes de recherche et développement. D'autant plus que les négociations collectives sont peu importantes cela facilitant les ajustements des entreprises.

Une législation sur la protection de l'emploi stricte a également les mêmes résultats concernant les secteurs à faible technologie, l'innovation entraînerait une réduction des effectifs dans ces secteurs car elle viserait principalement à réduire les coûts. Une protection de l'emploi élevée ne facilite pas le licenciement. Ainsi, lorsque c'est le cas l'innovation dans ces secteurs est freinée.

Une législation stricte rend les licenciements plus coûteux pour les entreprises qui ne peuvent plus ajuster les emplois. Si elles ne peuvent pas répercuter ces coûts sur les salaires l'efficience s'en trouve affecté.

Figure 39 : Législation sur la protection de l'emploi et « productivité multifactorielle ».



Source : OCDE, 2002a.

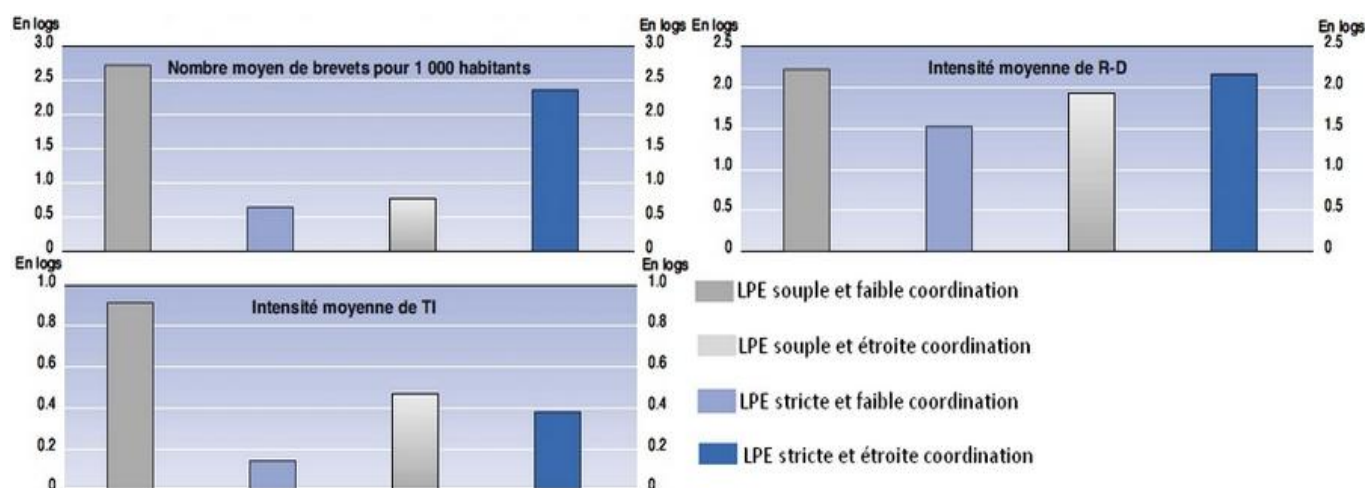
Selon l'OCDE, l'amélioration de la « productivité multifactorielle » constitue une grande part de la croissance du PIB. On remarque ci-dessus que si certains pays tels que les États-Unis ont connus une croissance de la « productivité multifactorielle » ce n'est pas le cas de la France.

Faciliter l'embauche et les licenciements permettrait d'améliorer la « productivité multifactorielle » pour les pays où les entreprises ne peuvent pas compenser les coûts dus à la protection de l'emploi.

Une étude de l'OCDE en 2001 met en avant une relation négative entre les dépenses de recherche et développement dans les secteurs de hautes technologies lorsque les relations industrielles sont mal coordonnées.

Une législation souple et une coordination des relations du travail limité favorisent les investissements de recherche et développement tout comme une législation stricte et une coordination élevée.

Figure 40 : Législation sur la protection de l'emploi et innovation.



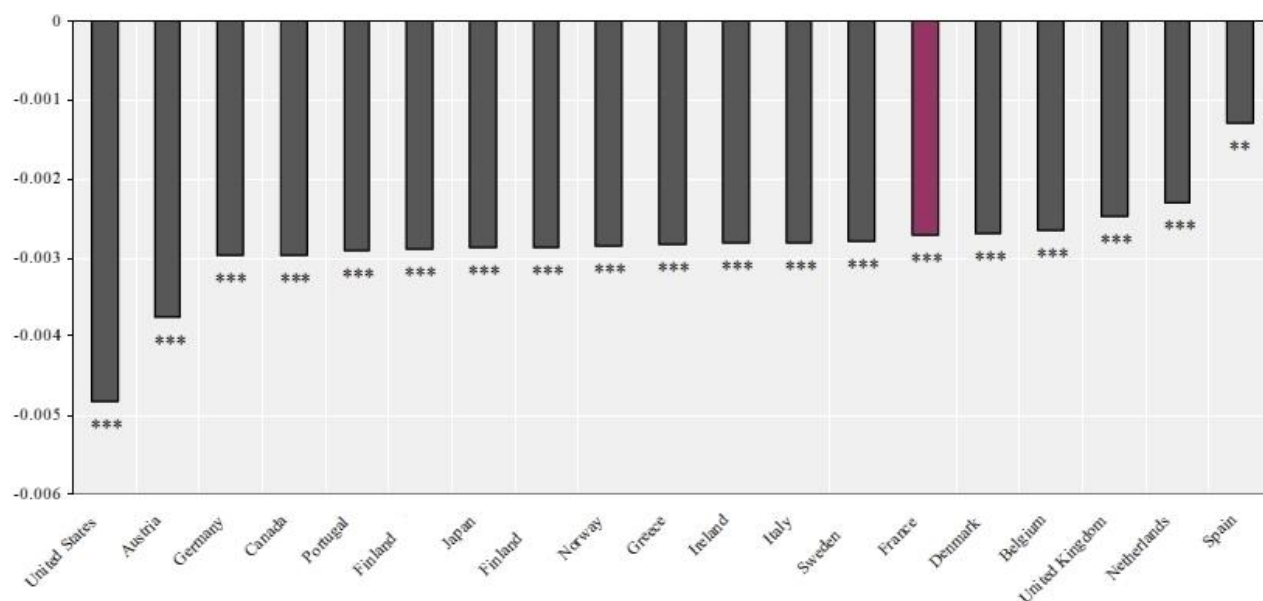
Source : OCDE, 2002b.

Nous pouvons observer l'existence d'une relation entre la législation sur la protection de l'emploi et la coordination des relations industrielle dans les cas des brevets et de la recherche et développement.

Une autre étude de l'OCDE (2002b) tire des conclusions identiques. Ainsi, les investissements en recherche et développement sont restreints par une protection de l'emploi élevée. À l'inverse, ils sont favorisés par la coordination des relations du travail comme nous l'avons vu précédemment.

Bassanini et Venn (2007) ont également mis en avant l'impact négatif de la protection de l'emploi sur la « productivité multifactorielle ».

Figure 41 : Législation sur la protection de l'emploi et "productivité multifactorielle".



***, **, *, Significatif au seuil respectif de 10%, 5% et 1%.

Source : Bassanini et Venn, 2007.

On remarque sur la figure 41 que les coefficients concernant la législation sur la protection de l'emploi sont négatifs et statistiquement significatifs. La plupart des pays ont des résultats similaires.

Selon Nicoletti et al. (2001), l'investissement en recherche et développement diminue lorsque la législation est stricte et la coordination élevée. Cependant, ils observent des résultats différents en étudiant les secteurs selon la technologie.

Figure 42 : Effet de la législation sur la protection de l'emploi et de la coordination des négociations sur l'investissement en recherche et développement.

Effets de la LPE en cas de :	Secteur de haute technologie	Secteur de faible technologie
Forte coordination des négociations	0.25* (1.9)	-0.29** (-2.1)
Coordination intermédiaire des négociations	-0.61*** (-3.6)	-0.79*** (-4.8)
Faible coordination des négociations	-2.28** (-2.0)	-0.53 (-0.7)
Effets de la coordination des négociations en cas de :		
LPE contraignante	3.04** (2.0)	0.82 (1.0)
LPE peu contraignante	1.46 (1.4)	0.60 (1.1)

*, **, *** significatif au seuil de 10%, 5% et 1%.

Source : OCDE, 2002b.

Selon cette étude (Nicoletti et al, 2001), la législation sur la protection de l'emploi et la coordination des relations du travail ont un effet positif dans les secteurs de haute technologie et un effet négatif dans les secteurs à faible technologie.

Nous pouvons constater qu'une rigueur de la protection de l'emploi limite l'investissement en recherche et développement hormis pour les secteurs de haute technologie avec coordination des négociations. Un assouplissement de la législation pourrait augmenter les investissements en recherche et développement dans les pays avec une coordination faible ou intermédiaire.

Nicoletti et al. (2001) expliquent que dans les secteurs de haute technologie la coordination compense les effets négatifs dus à la protection de l'emploi. Dans ces secteurs les entreprises innovantes peuvent faire appel plus facilement au marché interne car l'élasticité de la demande est plus importante que dans les secteurs de faible technologie.

Bassanini et Venn (2007) ont également étudié l'impact de la législation des contrats de travail sur la productivité. Il en ressort qu'une protection accrue des contrats permanents a un impact négatif sur la productivité. Cependant, il n'a pas été démontré que malgré les récentes réformes visant à assouplir la protection de ces emplois la productivité se soit améliorée. Concernant les contrats temporaires, les résultats sur la productivité sont ambigus. Faciliter le recours aux contrats temporaires permettrait aux entreprises de s'adapter plus facilement aux changements technologiques d'où un impact positif sur la productivité. Cependant, des études ont montré que les contrats temporaires ne facilitaient pas l'accès à la formation (OCDE, 2004).

Les avantages en termes d'innovation sont donc différents selon les pays et les secteurs d'activités concernés. Les pays avec une législation sur la protection de l'emploi moins restrictive retirent plus de bénéfices de l'innovation. De plus, les pays où les relations industrielles sont peu coordonnées et où la législation sur la protection de l'emploi est stricte comme c'est le cas de la France, peuvent améliorer leur capacité d'innovation en assouplissant la législation. Si on suppose un alignement de la protection de l'emploi sur celle des États-Unis, l'OCDE estime que la variation de l'investissement en recherche et développement pour la France serait de 8,7 points pour les secteurs de haute technologie, 1,2 point pour les secteurs de faible technologie. Soit, 3,4 points pour l'ensemble des secteurs (OCDE, 2001).

Nous pouvons donc mettre en avant plusieurs résultats. Ainsi, une législation sur la protection de l'emploi a un impact négatif sur la durée du chômage, les flux de salariés ce qui permet d'accroître la stabilité des emplois, sur le sentiment de sécurité des travailleurs et enfin, sur l'innovation même si il est possible de distinguer un impact différent selon les secteurs technologiques. L'impact reste cependant ambigu en ce qui concerne le taux de chômage et d'emploi ainsi que pour la destruction et création d'emploi. Nous avons

également pu constater que la législation sur la protection de l'emploi renforce le pouvoir des insiders et favorise le recours aux CDD qui sont alors un moyen de contourner cette législation. Nous pouvons nous demander si ces résultats se retrouvent pour le cas de la France.

3. La protection de l'emploi en France.

La protection de l'emploi s'est accentuée dans les années 1970 et début des années 1980, cette période concorde avec la montée du chômage en France. Pour avoir une idée plus précise de l'évolution de la législation sur la protection de l'emploi consultez l'annexe 2.

De nos jours, la protection de l'emploi en France se porte principalement sur quatre axes.

Le premier concerne la justification des licenciements. Un licenciement, quel qu'en soit la raison : économique ou personnelle, qu'il soit individuel ou collectif doit être clairement justifié. L'entreprise doit apporter la preuve de la faute grave du travailleur ou démontrer que les licenciements sont liés à sa situation économique. Dans ce dernier cas, le licenciement n'est pas justifié si il a pour but d'améliorer la rentabilité ou la compétitivité de l'entreprise. Il sera accepté seulement si il a pour but de la sauvegarder. La loi de 2002 est encore plus restrictive car elle ne justifie le licenciement qu'en dernier recours. Ces clauses ont cependant été invalidées par le Conseil Constitutionnel car le licenciement nécessaire au maintien de la compétitivité de l'entreprise n'était plus justifié.

Le second axe porte sur le coût des licenciements. En France, les entreprises ne prennent pas en compte le coût social des licenciements (CERC, 2005). Les allocations chômage sont financées par les cotisations sociales en fonction de la masse salariale, elles ne dépendent pas du comportement des entreprises vis-à-vis du licenciement. Seule la loi Delalande impose aux entreprises le paiement d'une taxe en cas de licenciement d'une personne de plus de cinquante ans. Au sujet des indemnités de licenciement légales, elles sont assez faibles. Considérées comme un droit minimal du salarié elles sont applicables en cas de licenciement d'un travailleur avec un contrat à durée indéterminée, du moment qu'il ne s'agit pas de licenciement pour faute grave ainsi que pour les personnes ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date du licenciement. Les indemnités de licenciement légales sont calculées à partir du salaire de référence (lui-même calculé selon la rémunération brute antérieure) et de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise. D'autres coûts viennent s'ajouter à ceux dits légaux tels que le coût des procédures juridiques.

La procédure de licenciement constitue le troisième axe. Elle a deux buts. Le premier est de laisser au salarié le temps de trouver un nouvel emploi. Cela passe par la durée du préavis pouvant aller jusqu'à trente mois et durant lequel le salarié continue de percevoir son salaire. Les grandes entreprises peuvent aussi proposer ce qu'on appelle un congé de

reclassement en cas de licenciement économique. Durant ce dernier qui peut aller jusqu'à neuf mois, le salarié bénéficie d'un accompagnement afin de l'aider dans la recherche d'un emploi. Durant ce congé de reclassement, le salarié touche au moins 65% de son salaire brut de l'année précédente. Le second but consiste à s'assurer que d'autres solutions ont été envisagées avant d'avoir recours au licenciement. La procédure de licenciement est d'autant plus longue que l'entreprise est grande et que le licenciement a lieu pour raison économique.

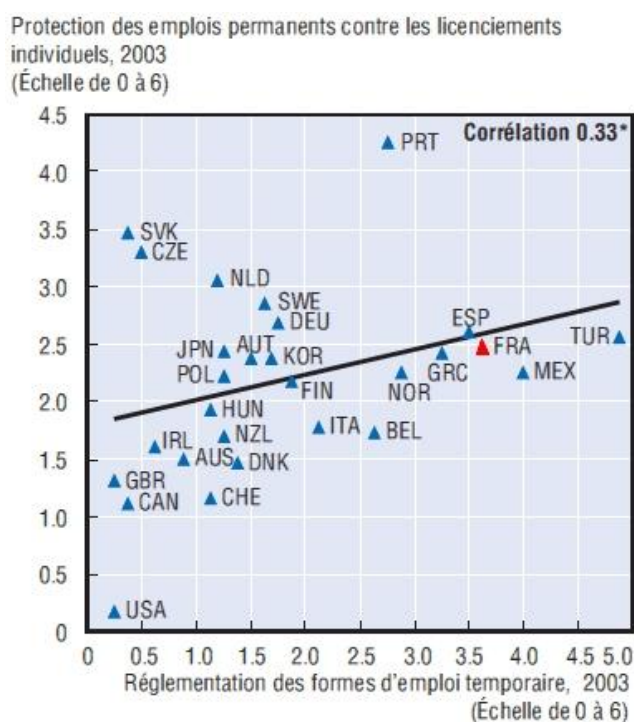
Enfin, le dernier axe porte sur les contrats de travail. Les CDD peuvent être proposés par les entreprises dans quatre cas :

- Une augmentation temporaire de l'activité.
- Une activité saisonnière.
- Pour remplacer un salarié temporairement (en cas de congé de ce dernier par exemple).
- Pour employer une catégorie de travailleur en particulier (jeune, chômeur...).

Les CDD ne sont généralement pas renouvelés. Si ils le sont, ce ne peut être que pour une durée n'excédant pas deux ans, au-delà il doit être transformé en CDI. Le licenciement d'un salarié sous CDD entraîne des indemnités, mais ne peut donner lieu à un recours aux tribunaux en cas de fin proche du contrat. En France, les CDD représentent trois quarts de l'embauche (Dayan, 2008). De façon générale, les entreprises sont peu enclines à transformer un CDD en CDI car cela comporte un coût dû à une augmentation de la protection de l'emploi. On peut donc dire que les CDD sont un moyen pour contourner la protection de l'emploi, mais qu'ils accentuent la dualité du marché du travail.

Comme nous l'avons observé sur la figure 26, en France, la réglementation sur les emplois temporaires est plus importante que celle concernant les contrats réguliers. On peut cependant observer l'existence de différents liens au sein de la législation de la protection de l'emploi.

Figure 43 : Protection de l'emploi et travail temporaire.



Source : OCDE, 2004.

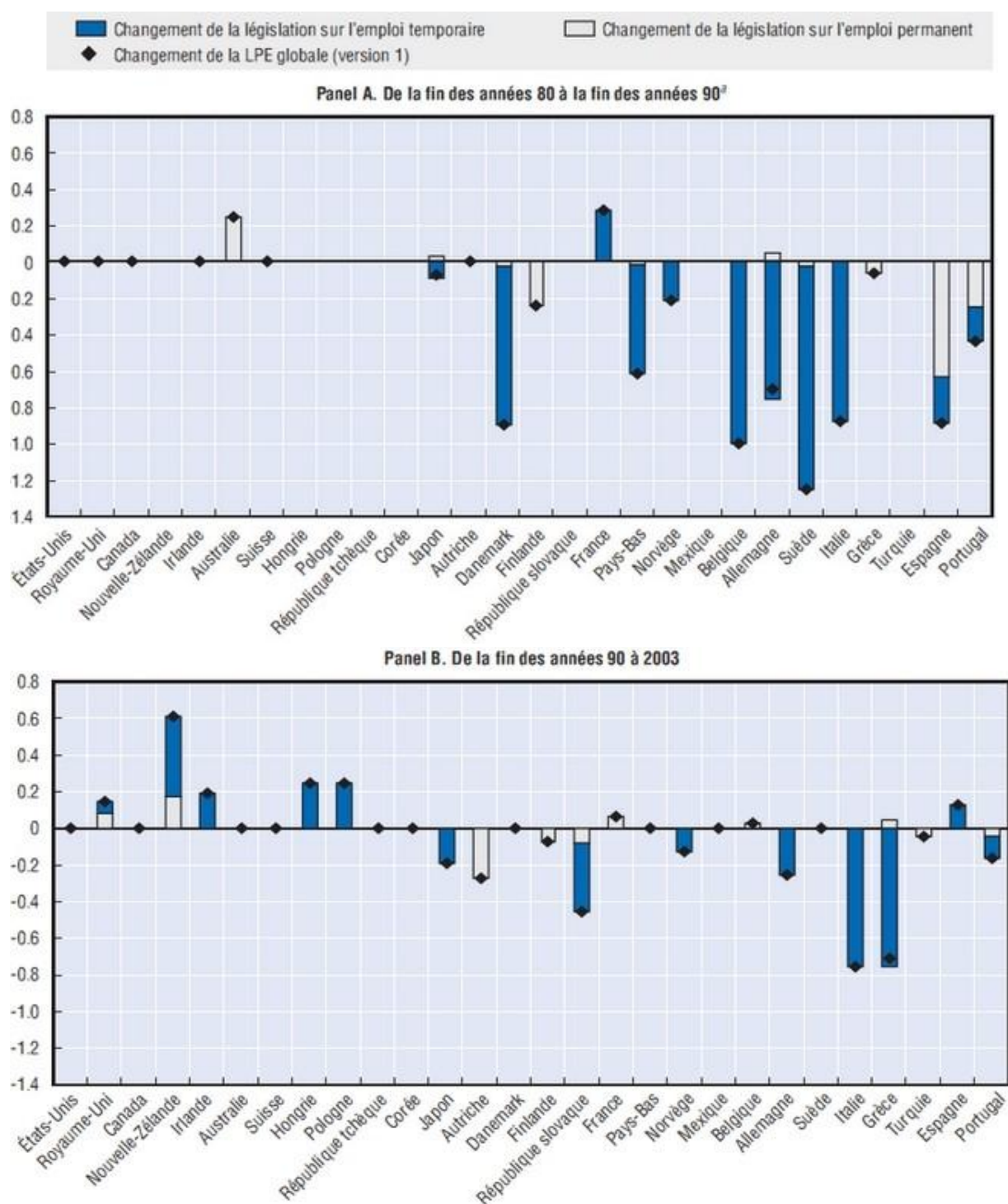
On observe ci-dessus que la réglementation concernant les contrats temporaires est d'autant plus importante que celle concernant les contrats réguliers l'est également. Cela permet d'éviter que les employeurs ne favorisent les contrats temporaires par rapport aux contrats permanents car les premiers seraient moins protégés.

L'OCDE (2004) met également en avant la complémentarité des mesures de protection de l'emploi permanent. Leur application permet de s'assurer de la validité du motif de licenciement. L'employeur ne pouvant alors pas tricher afin d'éviter les conséquences financières liées à ce dernier.

Une corrélation positive a aussi été constatée entre les CDD et les contrats conclus dans le cadre d'une agence de travail temporaire. Cela s'explique par le fait que ces deux types de contrats sont substituables.

Nous pouvons également constater que les pays ont agi à différents niveaux comme nous le montre les deux graphiques ci-dessous dont les pays sont classés par ordre croissant de rigueur de la protection de l'emploi.

Figure 44 : La réforme de la protection de l'emploi.



Source : OCDE, 2004.

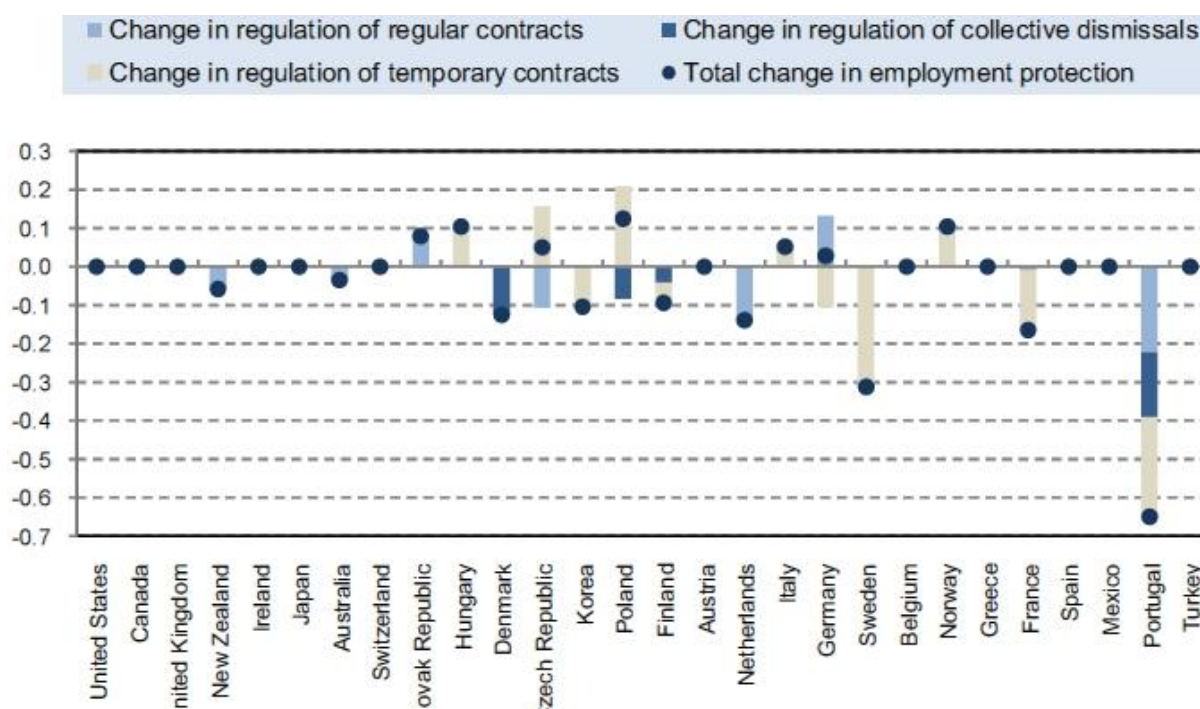
À la fin des années 1980 jusqu'à la fin des années 1990, la législation en France s'est surtout portée sur une augmentation de la protection des contrats temporaires. Alors que pour la même période, la plupart des pays de l'OCDE considérés comme appliquant une législation de la protection de l'emploi la plus stricte, ont procédé à une déréglementation.

À la fin des années 1990 jusqu'à fin 2003, les pays jusque-là les moins restrictifs ont durci leur réglementation tandis que la plupart des pays qui avaient effectué une déréglementation lors de la première période ont poursuivi cette dernière. La France a elle légèrement durci la législation sur l'emploi permanent.

Globalement, la plupart des pays ont assoupli leur protection de l'emploi et la plupart des mesures se sont portées sur les emplois temporaires : « Dans les années 90, près de deux tiers des pays dont la rigueur globale de la LPE a été modifiée ont assoupli la réglementation concernant l'emploi temporaire. » (OCDE, 2004). Seuls quelques pays ont effectué des réformes sur l'emploi permanent. Nous pouvons ajouter que les réformes ont rarement porté à la fois sur l'emploi temporaire et l'emploi permanent.

Il est cependant difficile de conclure quant à l'existence d'une causalité entre protection de l'emploi et la déréglementation portant sur les contrats temporaires.

Figure 45 : La réforme de la protection de l'emploi 2003-2008.



Source : OCDE, 2008.

Plus récemment, nous pouvons constater que la France a assoupli la protection portant sur les emplois temporaires. Nous pouvons également remarquer que le Portugal qui est l'un des pays les plus touchés par le chômage (10,5% en 2010, OCDE Stat Extracts), a procédé à une déréglementation portant sur les trois axes.

Nous pouvons conclure que la législation sur la protection de l'emploi remplit son rôle. À savoir, accroître la protection de l'emploi en réduisant leur destruction et par là même garantir le revenu des salariés. Cependant, elle limite également l'embauche. Son effet sur

l'emploi demeure donc ambigu. La protection de l'emploi contribue à augmenter la durée du chômage, mais aussi à accroître l'instabilité des emplois. En réduisant le taux de sortie du chômage, la législation sur la protection de l'emploi participe d'une certaine manière à accroître le sentiment d'insécurité. Les politiques actives du marché du travail pourraient jouer un rôle et limiter ces effets négatifs en incitant au retour à l'emploi. Certains pays sont parvenus à baisser le chômage en combinant la protection de l'emploi et les mesures actives mais des études doivent être menées afin de mettre en évidence les effets de cette relation.

De plus, l'assouplissement des mesures se concentrant particulièrement sur les contrats temporaires accentue la dualité du marché du travail. En effet, la plupart des contrats temporaires ne débouchent pas sur un contrat permanent et n'encouragent pas la formation des travailleurs, contrairement aux directives de la Stratégie pour l'emploi de l'OCDE.

La législation sur la protection de l'emploi a de nombreux effets sur le marché du travail (Annexe 4 à 10). En France, elle joue un rôle important sur la durée du chômage ; la dualité du marché du travail en favorisant le recours aux contrats temporaires ; elle favorise les insiders et a des effets différenciés en ce qui concerne l'innovation. L'effet sur le taux de chômage n'a cependant pas été clairement observé.

De plus, le sentiment d'insécurité est présent chez les salariés, le niveau du chômage l'explique en partie. En même temps les entreprises expriment un besoin de flexibilité. Des débats sont en cours afin de combiner ces deux notions contradictoires que nous allons maintenant aborder.

II- Flexicurité, un compromis idéal ?

1. Les bases de la flexicurité.

1.1 Définition.

La flexicurité peut se définir comme un arbitrage entre flexibilité et sécurité. C'est une approche politique mettant en avant la flexibilité du marché du travail pour les entreprises et la sécurité des emplois pour les salariés. La demande d'une flexibilité accrue de la part des employeurs peut s'expliquer, selon Duclos et Kerbourc'h (2006), par deux facteurs. Le premier concerne l'évolution des modes de production qui nécessitent aujourd'hui plus de souplesse dans l'organisation du travail. Le second fait référence à la mondialisation des échanges ce qui rend les marchés plus volatiles, les entreprises ont donc d'autant plus besoin de pouvoir ajuster la main d'œuvre à la conjoncture.

Plus récemment l'axe de réflexion s'est élargi en abordant également la flexibilité des salariés et la sécurité des employeurs. Nous pouvons souligner qu'il existe différentes manières de combiner les formes de flexibilité et de sécurité (annexe 12).

Selon Dayan (2007), nous pouvons distinguer quatre composants permettant de définir le concept de flexicurité.

Tout d'abord, en ce qui concerne les contrats de travail afin de les rendre plus souples, mais aussi plus sûrs. Cela comprend l'aménagement des temps de travail en vue d'une mobilité interne. Mais aussi l'extension des compétences des travailleurs aussi bien pour une mobilité interne qu'externe. Le besoin de flexibilité des entreprises s'est tout d'abord traduit par une utilisation accrue des contrats temporaires.

Vient ensuite, les politiques actives du marché du travail visant à favoriser le retour à l'emploi des chômeurs. Cela concerne les dispositifs de reclassement des personnes licenciées, un contrôle des organismes de placements ainsi que les aides publiques.

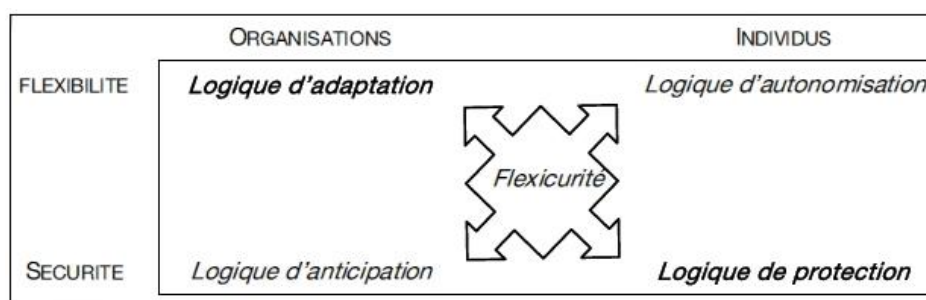
Le troisième composant porte sur la formation. L'accès à la formation pour les personnes déjà employées, mais aussi pour les chômeurs. Le but étant de favoriser une meilleure adéquation entre le salarié et le poste qu'il occupe. Il faut souligner que ces formations doivent correspondre aux attentes des entreprises.

Enfin, en termes de sécurité sociale. Il faut que la protection sociale soit adaptée à une mobilité des travailleurs ainsi qu'au maintien des emplois. Les prélèvements fiscaux et salariaux ne doivent également pas être défavorables à l'emploi.

La seconde et la quatrième composante ont pour objectif de favoriser la sécurité et aussi la mobilisation de la main-d'œuvre afin d'accroître le niveau d'emploi et de parer au vieillissement de la population.

Duclos et Kerbourc'h (2006) définissent la flexicurité en s'appuyant sur quatre axes qui sont représentés dans le schéma ci-dessous.

Figure 46 : Sensibilité de la règle de droit à quatre logiques.



Source : Duclos et Kerbourc'h, 2006.

La flexicurité est donc un arbitrage entre ces différentes logiques. Le droit prend en compte ces éléments dans des proportions différentes ce qui détermine diverses formes de flexicurité.

Selon Dayan si ce concept a eu autant de succès c'est à cause de sa double composante : flexibilité et sécurité. Dans le contexte de la mondialisation, l'adaptation des entreprises est une composante fondamentale de leur réussite. Ainsi, une flexibilité des emplois aiderait les entreprises à faire face plus facilement aux contraintes qu'elles doivent subir telles que la concurrence par exemple. De plus, dans ce contexte l'innovation tient une place prépondérante et comme nous l'avons vu précédemment une législation plus souple permettrait sans doute de favoriser les investissements en recherche et développement. Dans un même temps, l'incertitude qui accompagne une plus grande flexibilité est une préoccupation qu'il ne faut pas négliger.

Selon une enquête du CERC (conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale) et contrairement à une idée répandue l'insécurité de l'emploi (c'est-à-dire une perte d'emploi et une durée élevée du chômage) n'a que peu augmenté depuis les années 1980. C'est l'instabilité des emplois (une perte d'emploi) qui se serait accrue. Cette crainte reste cependant ancrée dans les consciences et pour aborder le concept de flexicurité en France l'accent est mis sur les avantages suite à un renoncement concernant les garanties de l'emploi. On insiste donc sur la sécurité et on préférera utiliser le terme de mobilité.

La flexicurité n'a pas pour but de stabiliser les emplois, mais de permettre aux travailleurs d'en retrouver un plus facilement et plus rapidement lorsqu'il se trouve au chômage. L'une des conséquences peut alors être une augmentation de la précarité des emplois sur le marché du travail.

1.2 Les différentes formes de flexibilité.

1.2.1 Flexibilité interne et flexibilité externe.

Selon Dayan, nous pouvons distinguer la flexibilité interne et la flexibilité externe. La première concerne l'organisation au sein de l'entreprise (salariés, horaires...). La seconde fait référence à la sous-traitance et au recrutement. La plupart du temps c'est la flexibilité externe qui est favorisée (CERC, 2005).

Il est possible de faire une autre distinction supplémentaire représentée dans le tableau ci-dessous.

Figure 47 : Les différentes formes de flexibilité.

	Flexibilité quantitative	Flexibilité qualitative
Flexibilité externe	Type de contrats (durée déterminée, temporaire...). Flexibilité numérique ou contractuelle.	Entre organisations (sous-traitance...). Flexibilité productive ou géographique.
Flexibilité interne	Au cœur de l'organisation (heures supplémentaires, temps partiel...). Flexibilité temporelle ou financière.	Organisation du travail (rotation de fonction, polyvalence...). Flexibilité fonctionnelle ou organisationnelle.

Source : Construit à partir des éléments dans la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2007 et Ducloux-Kerbourec'h, 2006.

Ce tableau nous permet de mieux comprendre comment les entreprises peuvent mettre en place différentes combinaisons afin de favoriser la flexibilité en leur sein.

En ce qui concerne la flexibilité contractuelle, en particulier concernant les contrats à durée déterminée nous pouvons constater qu'ils représentent une part croissante de l'emploi. Ainsi, pour la France ils incarnent 12,4 % en 1994, 15,2 % en 2000 et 13,3% en 2005 (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2007). Les données tendent à montrer que ces contrats sont moins utilisés dans les pays où le marché du travail est plus flexible. La flexibilité contractuelle représente donc l'opportunité pour les employeurs d'ajuster les effectifs.

La flexibilité temporelle représente elle les moyens dont l'employeur dispose afin d'aménager le travail sans porter atteinte aux effectifs en place. Nous pouvons distinguer deux catégories, la première est généralement plus demandée par les employeurs tels que le travail de nuit par exemple. La seconde est plus demandée par les employés comme par exemple les congés parentaux. Les réflexions devront également s'axer sur la façon d'assouplir le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein ou inversement.

La flexibilité fonctionnelle fait référence au contenu du travail concernant un certain poste ou à l'allocation des ressources du travail. Elle permet aux travailleurs d'améliorer leur employabilité vis-à-vis d'autres entreprises ainsi que d'assurer dans une certaine mesure la sécurité de leur emploi puisqu'ils sont polyvalents au sein de leur entreprise. Une étude européenne a montré que la flexibilité fonctionnelle avait un effet positif sur la formation (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2007). Cet impact étant plus bénéfique pour certaines entreprises, selon l'organisation du travail. De plus, tous les travailleurs n'ont pas le même accès à la formation. Ce dernier diffère selon les pays, le type de contrat rattaché au salarié ou encore de sa formation initiale. Une amélioration de l'accès aux formations serait donc bénéfique à la flexibilité du travail.

La flexibilité productive représente le fait que celui qui utilise la main-d'œuvre n'est pas nécessairement l'employeur. Dans ce cas un contrat est conclu avec un tiers chargé de gérer la main d'œuvre. Cela permet aux entreprises de faire appel à une main d'œuvre supplémentaire pour une période particulière qui le nécessite. Afin de favoriser une embauche qui n'aurait auquel cas pas été possible, il existe des groupements d'employeurs ainsi que des ETP (entreprise de travail à temps partagé) ou encore des associations d'aide à la personne.

Une autre forme de flexibilité n'apparaît pas dans la figure 47, il s'agit de la flexibilité salariale qui fait référence à l'ajustement du temps de travail et donc des salaires. Ceci représente pourtant une part importante de la flexibilité. Selon Duclos et Kerbourc'h (2006) cela s'explique par le fait que l'échange salarial ne s'axe généralement pas autour de ce point. La notion de partage des risques qui apparaît de façon implicite dans les contrats de travail limite cette pratique, c'est le cas en France.

Duclos et Kerbourc'h (2006) distinguent également la flexibilité par la sécurité et la sécurité par la flexibilité (annexe 11). Ils proposent un récapitulatif des différentes combinaisons des formes de sécurités et de flexibilités (annexe 12) qui laissent entrevoir les différentes possibilités pouvant être mises en place en France.

1.2.2 Différentes formes de flexibilité et de sécurités dues à différents besoins.

Une demande de flexibilité accrue peut aussi émaner des travailleurs. Même si les raisons sont différentes l'un comme l'autre ont intérêt à un certain niveau de flexibilité.

Figure 48 : Les besoins des entreprises et des salariés.

	Entreprise	Salarié
Flexibilité	Ajuster le volume et le coût de la main d'œuvre aux fluctuations de la production et à la conjoncture économique.	Maîtriser leur carrière professionnelle grâce notamment à leur formation.
Sécurité / stabilité	Éviter qu'une trop grande flexibilité de la main d'œuvre augmente les coûts de production ou baisse la qualité de cette dernière.	Protection de l'emploi, risque de le perdre et réduction des imprévus concernant le parcours professionnel.

Source : construit à partir des informations de Duclos et Kerbourc'h, 2006.

Nous pouvons constater qu'il existe cependant des divergences. Les employés ne sont pas prêts à laisser fonctionner la concurrence sur la main d'œuvre et les salariés refusent que la flexibilité serve de variable d'ajustement à la production. Il faudra donc que chacun accepte de faire des compromis afin de parvenir à un accord satisfaisant pour tous.

1.3 Le rôle des institutions.

Le sentiment de sécurité peut prendre différentes formes, la sécurité de l'emploi, des revenus... Les institutions peuvent prendre des mesures afin d'assurer cette sécurité tout en maintenant une certaine flexibilité du marché du travail.

Le CERC (2005) distingue la stabilité et la sécurité. Le premier est synonyme de continuité, le salarié peut enchaîner plusieurs contrats, il y a continuité du lien d'emploi (la passage d'un CDD à un CDI par exemple). La seconde notion se mesure par la possibilité pour le salarié de se trouver durablement au chômage. D'après le rapport du CERC (2005), la France est caractérisée par une certaine stabilité de l'emploi, mais une plus grande insécurité ce que confirment nos observations précédentes concernant la durée du chômage.

Les entreprises de part leurs choix d'organisation du travail tiennent un rôle important dans le sentiment de sécurité des travailleurs. Cependant, les choix qui s'offrent à elles dépendent de la législation et des institutions sociales. La SEE (stratégie européenne pour l'emploi) s'appuie sur la MOC (méthode ouverte de coordination) qui est un moyen de mettre en place le principe de flexicurité en laissant une certaine liberté aux états. La MOC se base sur cinq principes :

- La convergence des pays en s'accordant sur des objectifs communs.
- L'autonomie des pays quant à la mise en œuvre des politiques.
- Le contrôle de l'atteinte des objectifs.
- Le partage avec les autres pays en diffusant les pratiques.
- Une approche globale.

Les institutions du marché du travail protègent les travailleurs cependant cela accentue aussi la dualité du marché du travail. On peut alors parler de flexibilité à la marge qui concerne le recours aux contrats temporaires.

En incitant au retour à l'emploi, les politiques actives du marché du travail jouent un rôle dans le sentiment de sécurité des travailleurs. Elles ont principalement pour rôle de favoriser la formation des personnes recherchant un emploi et de faire en sorte que la demande et l'offre correspondent mieux l'une à l'autre. En développant les compétences des travailleurs, la flexibilité est favorisée facilitant la transition entre chômage et emploi ou le changement d'emploi. Selon la fondation européenne, les politiques actives du marché du travail doivent être combinées avec la flexibilité fonctionnelle qui elle permet la formation des personnes déjà en poste.

En termes de flexicurité, les systèmes de sécurité sociale jouent également un rôle concernant le sentiment de sécurité des salariés en compensant la perte de revenu due à la réalisation d'un risque sur le marché du travail.

Figure 49 : Objectifs à court terme et à long terme des systèmes de protection sociale.

	Court terme	Long terme
Démarchandisation	Revenus temporaires pour protéger les personnes précaires (allocations chômage...).	Continuation des revenus en cas d'événements structurels ou de long terme (allocation d'invalidité...).
Employabilité	Réemploi, contrats de « statut secondaire » comme les contrats à durée déterminée, programme d'intégration dans les entreprises.	Développement de projets personnels qui ne sont pas nécessairement immédiatement rentables à court terme sur le marché du travail, développement des compétences.

Source : Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2007.

La fondation européenne définit la démarchandisation comme la manière dont « les personnes et les ménages peuvent garder un niveau de vie socialement acceptable sans participer au marché du travail ».

L'employabilité fait ici référence au fait que l'emploi est le principal moyen afin d'obtenir un revenu, mais aussi un certain niveau de bien-être.

Les systèmes de sécurité sociale permettent donc aux individus de faire face aux périodes de chômage. Il faut cependant limiter ces aides dans le temps, mais aussi dans leur montant afin qu'elles restent incitatives au retour vers l'emploi.

La disponibilité des infrastructures sociales (garde des enfants par exemple) a aussi une influence sur l'emploi. Dans le cas des congés parentaux, le choix dépend principalement du montant et de la durée des allocations. Si le congé est plus long, il est important de favoriser le retour à l'emploi. Le travail à temps partiel peut être une solution dans certains cas.

Enfin, les conséquences de la flexicurité sur les ménages. Le montant du revenu a une conséquence sur ce dernier, mais également sur le ménage auquel il appartient. Selon la fondation européenne la composition des ménages a aussi un effet sur le marché du travail il faut donc prendre en compte cet élément dans la réflexion concernant la flexicurité. Celle-ci pouvant maintenir les travailleurs dans la pauvreté.

2. Approches empiriques.

Il n'existe pas d'approche uniforme, les objectifs sont les mêmes, mais les pays utilisent différents moyens pour y parvenir. Nous pouvons distinguer deux approches.

La première approche caractérise bien le cas danois qui s'illustre par une faible protection de l'emploi, mais le versement d'allocations élevées. Il s'agit d'une flexibilisation de l'ensemble des travailleurs. Cela passe soit par un aménagement des temps de travail afin de les rendre plus flexibles soit par une nouvelle organisation du travail.

Le Danemark est souvent cité comme référence en termes de flexicurité. Avec un indice de protection de l'emploi de 1,91 en 2008 (OCDE Stat Extratcs) la protection y est relativement faible et le chômage peu élevé (3,4 % en 2008, OCDE Stat Extracts). De plus, le taux de rotation de la main d'œuvre y est élevé.

Les indemnités y sont cependant très importantes et des mesures actives sont mises en place afin de favoriser au mieux le retour à l'emploi. Le but étant de favoriser la protection des travailleurs et non pas de leur emploi. Ces mesures sont cependant coûteuses, selon Trevisan cela représente 5% du PIB.

La condition essentielle de la réussite d'une plus grande flexibilité du marché du travail est la confiance, notamment celle des individus à retrouver un emploi dans un délai limité. Cette confiance doit également être présente dans les relations entre l'état et les partenaires sociaux. De plus, ces derniers tiennent un rôle important dans le phénomène d'acceptation ainsi que dans sa mise en œuvre. Tout comme dans la négociation afin de déterminer le niveau de sécurité et de flexibilité.

La seconde approche se porte sur les emplois précaires et à temps partiel et consiste à les normaliser tout préservant leur flexibilité. Ainsi, une plus grande protection sociale est accordée aux travailleurs dans ce cas pour qu'ils atteignent le même niveau que les travailleurs permanents du marché du travail.

Il va sans dire que le choix de telle ou telle approche varie selon les pays qui doivent notamment tenir compte de la composition de leur population active ou encore du rôle des gouvernements dans la mise en place des politiques d'emploi.

Même si les cas Danois et Néerlandais restent une référence, la Commission Européenne qui a établi des principes communs de flexicurité laisse le soin à chaque pays de déterminer les moyens à mettre en œuvre afin de parvenir à satisfaire les objectifs : « Ce sont principalement les gouvernements et les employeurs qui déterminent la portée et la forme de la flexicurité appliquée au marché du travail, par l'établissement de politiques nationales et de politiques internes aux entreprises. » (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2007). Ces principes constituent donc un cadre pour les pays. Le tout dans le respect du Pacte de stabilité et de croissance qui comprend des critères que les pays membres de la zone euro se doivent de respecter.

L'objectif étant « des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité » (Dayan et Kerbourc'h, 2008).

En France, la mise en place en 2006 des contrats premières embauches destinés aux moins de vingt-six ans devrait permettre de faciliter l'embauche des jeunes, car ils permettent aux entreprises de ne pas payer d'indemnités de licenciement dans les deux ans suivant la conclusion du contrat. De plus, la période d'essai est équivalente à celle d'un CDI ce qui représente un facteur incitatif à l'embauche supplémentaire. Aux termes des deux ans, le contrat première embauche est considéré comme un contrat régulier, facilitant ainsi

l'accès des jeunes à ce type de contrats et réduisant dans une certaine mesure la dualité du marché du travail qui comme nous l'avons vu était accentué par la législation sur la protection de l'emploi.

Le CERC (2005) a démontré que le sentiment de sécurité ne dépendait pas du type de contrat (CDI), mais bien de la continuité du parcours professionnel du salarié. La France caractérisée par une durée élevée du chômage devrait donc s'axer sur ce point. L'instabilité de l'emploi présente en France résulterait en partie du besoin de flexibilité des entreprises et serait accrue par le recours à la pluralité des contrats existants et notamment des contrats temporaires.

L'accord du 11 janvier 2008 a pour but d'améliorer l'arbitrage entre la sécurité et la flexibilité. Il fait ressortir deux nouveaux points en ce sens que la flexibilité est le plus souvent abordée en ce qui concerne l'employeur et la sécurité en ce qui concerne le salarié. Nous sommes ici dans le cas inverse. Cet accord a abordé le besoin des entreprises concernant la stabilité des emplois. Mais aussi, le besoin de flexibilité des travailleurs pour les différentes raisons citées précédemment.

Selon Dayan et Kerbourc'h (2008) la situation de la France peut être abordée en quatre points. Ces derniers peuvent encore être améliorés afin d'appliquer au mieux le principe de flexicurité en France.

En premier lieu, des contrats de travail à la fois plus sécurisants et plus flexibles. En France, les rigidités viendraient du droit concernant les CDD et du travail intérimaire. La sécurité est moins accentuée pour les CDD et les mesures d'accompagnements sont le plus souvent réservées en cas de licenciement économique. Il existe plusieurs possibilités afin de favoriser la flexibilité interne via le volume et le temps de travail ainsi que la formation des travailleurs grâce notamment aux congés individuels de formation. Actuellement, les CDD offrent une « stabilité contractuelle » (Duclos et Kerbourc'h, 2006) c'est-à-dire que l'employeur doit offrir du travail durant la période définie par le contrat. Mais ils ne fournissent pas une stabilité de l'emploi dans la mesure où le salarié n'a aucune garantie de retrouver un travail au terme du contrat. De plus, en cas de rupture de ce type de contrat le salarié ne dispose pas des recours qu'un CDI aurait permis.

Le deuxième axe concerne les politiques actives du marché du travail et les prestations. Pour les salariés victimes d'un licenciement économique, le contrat de transition professionnelle a été mis en place dans certaines entreprises non tenues de proposer un congé de reclassement. La réforme du service public de l'emploi (regroupement de l'Unédic et de l'ANPE) a également joué un rôle. Les contrats aidés remplacés en janvier 2010 par le contrat unique d'insertion donnent peu de résultats selon Dayan et Kerbourc'h (2008). Et, l'accès des chômeurs aux formations est limité et très inégal.

Ensuite, les stratégies d'apprentissage au cours de la vie. Ce type d'apprentissage est peu développé en France où l'accent est surtout mis sur la formation initiale. Le système repose sur une participation obligatoire des employeurs et les responsabilités sont transférées aux régions. La priorité est accordée à l'offre de formation.

En France, la validation des acquis et de l'expérience (VAE) permet aux salariés de faire reconnaître le savoir acquis par l'expérience professionnelle. Cela permettrait de favoriser la flexibilité interne selon le CERC (2005). La VAE améliore elle aussi la sécurisation du parcours professionnel et favorise la mobilité au sein de l'entreprise et peut réduire l'insécurité.

Nous pouvons également parler du droit individuel à la formation. La formation doit être choisie en accord avec l'employeur ce qui le distingue du congé individuel à la formation. Elle peut être réalisée en dehors du temps de travail et donne droit dans ce cas à une allocation représentant 50% du salaire en plus des coûts de celle-ci.

D'après Duclos et Kerbourc'h (2006), il serait favorable d'orienter les politiques de flexicurité au niveau des filières, en proposant une formation cela permettrait selon eux une amélioration des compétences propres à la filière. D'où une hétérogénéité réduite entre secteurs de la filière et entre les entreprises au sein d'un secteur. Le but serait d'améliorer la productivité et la compétitivité. Duclos et Kerbourc'h distinguent d'autres effets positifs tels que l'emploi de jeunes, une moindre concurrence des entreprises concernant la main d'œuvre...

Le dernier point porte sur la protection sociale. Nous pouvons tout d'abord distinguer les prélèvements favorables au retour à l'emploi. En France, il existe une réduction des cotisations patronales sur les bas salaires. La prime pour l'emploi est un moyen d'inciter au retour au travail, mais aussi à la poursuite de l'activité. Le RSA qui permet de compléter le revenu des personnes ayant un emploi est également propice au retour à l'emploi. Ensuite, la protection sociale ayant pour but de favoriser la mobilité des travailleurs ou le maintien en activité. Selon Dayan et Kerbourc'h, la mobilité géographique des travailleurs doit être développée. Au contraire, le recours aux retraites anticipées doit être restreints et les seniors doivent être favorisés.

Selon le rapport du CERC (2005) le système actuel de protection sociale ne serait plus adapté à notre société actuelle. Celle-ci est marquée par une activité supérieure des femmes, une instabilité grandissante de l'emploi et une insertion plus difficile des jeunes, surtout ceux étant les moins qualifiés, sur le marché du travail. Il est possible que la réforme en cours concernant les retraites apporte quelques éléments de réponses.

2.1 Les différences avec la France.

2.1.1 Les contrats à durée déterminée.

Ces contrats ont un poids différent dans la négociation collective selon les pays. Au Danemark il est important alors qu'en France il est généralement faible. Ces contrats sont protégés par une requalification et/ou des indemnités.

Certains pays ont pris des mesures afin de faciliter la flexibilité externe. Par exemple en donnant la priorité à l'embauche de salariés en CDD, en obligeant à une formation de ces travailleurs ou encore en favorisant l'embauche en CDI via la suppression des cotisations sociales pour les employeurs concernés.

2.1.2 Le travail intérimaire.

Le travail intermédiaire permet aux entreprises de s'ajuster plus facilement à la conjoncture, mais aussi d'avoir une meilleure adéquation entre offre et demande. Elles peuvent ainsi faire appel à des travailleurs supplémentaires ou ayant des compétences spécifiques dont elles ont besoin à un moment donné.

Cependant, cela peut donner lieu à des abus dans la mesure où les salariés n'ont plus le libre choix de leur employeur, mais aussi concernant leurs conditions de travail. Afin de l'éviter, des mesures sont prises dans la législation et les conventions. L'agence intérimaire est considérée comme l'employeur et la durée du contrat est définie par la disponibilité du travailleur. Soulignons que la France assure la continuité de certains droits des travailleurs intérimaires rendant ce type de travail, selon Dayan et Kerbourc'h (2008), plus avantageux que les CDD.

2.1.3 La formation des travailleurs.

La formation a un rôle important, elle permettrait notamment un ajustement plus facile des entreprises qui n'auraient pas besoin de renouveler leur main d'œuvre (CERC, 2005). De plus, la réembauche serait facilitée. D'où une sécurité renforcée pour les travailleurs et une meilleure flexibilité des entreprises.

Les pays n'offrent pas tous le même accès à la formation. Au Danemark par exemple et dans les pays du Nord en général, il n'y a pas de séparation nette entre la formation initiale du travailleur et sa formation continue. L'accès aux formations y est favorisé.

Les pays du Sud quant à eux financent inégalement l'accès à la formation continue. La France où les employeurs consacrent 1,6% du montant des salaires à ce financement est en tête de liste (Dayan et Kerbourc'h, 2008). Selon le CERC (2005), les dépenses des entreprises concernant la formation sont supérieures à ce que l'obligation légale leur impose ce que montre bien leur intérêt.

On peut aussi distinguer l'accès à la formation selon le type de contrat et la qualification initiale du travailleur. Les personnes sous contrat temporaire ont un accès à la formation plus limité que ceux étant en contrats réguliers. Tout comme les personnes moins qualifiées au départ.

Les institutions jouent aussi un rôle dans la formation des chômeurs. Cependant, tous les pays ne disposent pas de telles institutions. On peut distinguer quatre types de formation :

- Celles permettant de définir un projet professionnel.
- Les remises à niveaux.

- Les formations à un nouveau métier.
- Les formations adaptées aux changements des systèmes productifs. Elles concernent des secteurs où il a été remarqué une difficulté de recrutement.

2.1.4 Les licenciements économiques.

Certains pays tels que le Danemark accordent beaucoup d'importance à la négociation collective qui joue donc un rôle en cas de licenciement économique, des négociations sont engagées sur les conditions de licenciement ainsi que sur les possibilités de reclassement. On ne fait appel à la justice qu'en dernier recours.

D'autres y accordent moins d'importance, c'est le cas en France. Dans la plupart des cas, il n'y a pas de négociation. En France, les décisions sont prises par l'employeur, seul le reclassement peut parfois être négocié. Le recours à la justice est plus fréquent afin de maintenir un certain équilibre dans les décisions, de meilleures indemnisations et reclassements.

2.1.5 Les institutions, la prise en charge des chômeurs.

En Europe, les chômeurs ne sont pas laissés seuls face aux démarches pour retrouver un emploi. Les institutions remplissent trois rôles : « indemnisation, placement et mise en œuvre des aides pour l'emploi » (Dayan et Kerbourc'h, 2008). Selon les pays, ces fonctions sont assurées par un ou différents organismes.

Les indemnisations et la recherche d'emploi sont liées. Les chômeurs percevant des indemnités ont pour obligation de s'inscrire dans l'institution concernée. La France, l'Allemagne et les Pays-Bas sont les seuls à définir des profils afin de mieux guider les chômeurs dans leurs recherches. Il existe aussi des agences privées qui aident gratuitement les chômeurs à trouver un emploi.

2.1.6 L'assurance chômage.

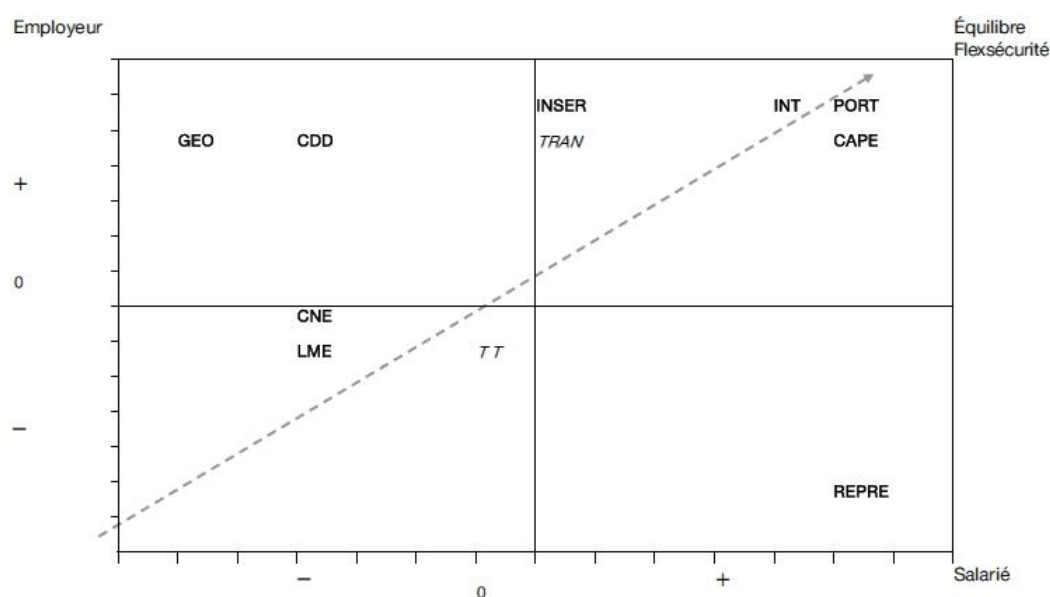
L'assurance chômage permet de garantir un revenu aux personnes ayant involontairement perdu leur emploi. Elle est la plupart du temps financée par les cotisations salariales et patronales. Au Danemark les impôts permettent d'en financer une part. Le temps de travail requis afin de pouvoir en bénéficier varie selon les pays. Il est de 6 mois en France, 4 mois depuis avril 2010. La durée durant laquelle l'assurance chômage peut être perçue est inférieure en France comparée au Danemark. Cependant, le montant maximum pouvant être perçu est supérieur.

Le rapport du CERC (2005) souligne que les personnes les moins bien indemnisées sont celles dont l'emploi est le moins stable (contrats temporaires).

3. Un indice de la flexicurité.

Dayan et Kerbourc'h (2008) propose une analyse basée sur un indice (annexe 13 à 15) possible de la flexicurité mesurant les quatre types de combinaisons possibles. La sécurité des employeurs et des salariés d'une part et, leur flexibilité d'autre part. L'indicateur dont il est question est fondé sur des critères qualitatifs pouvant être remis en question. De plus, il est ici supposé que les employés et les salariés accordent la même importance à la sécurité qu'à la flexibilité ce qui est critiquable.

Figure 50 : Sensibilité des règles aux équilibres de flexicurité.



Source : Dayan et Kerbourc'h, 2008.

Selon cette étude le travail intérimaire (INT) et le travail à durée déterminé qui visent tous deux à une flexibilité externe accrue n'auraient pas le même indice de flexicurité. Le premier, disposerait d'un indice de flexicurité supérieur. Dayan et Kerbourc'h (2008) l'explique par la sécurisation des parcours de ces travailleurs et la négociation de branche.

La flexicurité est donc une notion complexe de part l'ambivalence des deux termes qui la compose. Le besoin de sécurité et de flexibilité est présent à la fois chez les employeurs et les salariés, la difficulté réside dans la combinaison des deux sans pour autant que cela ne porte atteinte à l'un plutôt qu'à l'autre. Le cas danois nous montre les nombreux avantages à accroître la flexibilité du marché du travail. Il ne faut cependant pas généraliser les méthodes mises en œuvre pour y parvenir. De nombreux éléments doivent être pris en compte et doivent être améliorés afin d'appliquer ce principe en France.

Conclusion.

À travers notre analyse nous avons cherché à expliquer le chômage en France par les rigidités du marché du travail.

Les rigidités du marché du travail expliquent en partie le taux de chômage français. Les théories abordées dans cette partie permettent d'expliquer de manière différente la présence d'un chômage involontaire. À travers le modèle WS-PS et les négociations salariales, le chômage s'explique par une imperfection de la concurrence et de l'information. Nous avons également pu constater que le système actuel est à l'avantage des insiders et que ceux-ci seraient d'une certaine manière responsables du chômage, ce que la présence des syndicats accentuerait. Ces théories ont cependant des limites et certains aspects ne sont pas pris en compte. Aussi les conclusions que l'on peut en tirer doivent rester nuancées.

En nous basant sur l'indicateur de la protection de l'emploi de l'OCDE, nous avons pu mettre en évidence plusieurs résultats concernant l'impact de la législation sur la protection de l'emploi sur le marché du travail. Ainsi, en nous appuyant notamment sur l'étude de Blanchard et Portugal (2001) nous avons constaté que cette dernière permet une plus grande stabilité des emplois mais confine les chômeurs dans leur état malgré les politiques actives du marché du travail. Celles-ci sont donc soit insuffisantes soit inadaptées. Ces deux auteurs ont aussi mis en évidence une relation négative avec les flux d'emploi.

Nous avons également pu constater que la législation sur la protection de l'emploi n'a pas d'effet significatif sur le taux de chômage même si l'on peut distinguer différents impacts selon les groupes démographiques. Elle ne peut donc pas à elle seule expliquer le taux de chômage élevé et persistant que connaît la France.

De plus, les travaux empiriques qui ont été abordés nous ont permis de mettre en évidence qu'une flexibilisation du marché du travail a des avantages : impact positif sur l'innovation, meilleur ajustement des entreprises face à la conjoncture... La France a donc intérêt à appliquer le principe de flexicurité que nous avons abordé.

Les rigidités du marché du travail, tout en jouant un rôle ne permettent donc pas à elles seules d'expliquer les caractéristiques du chômage français. Si la législation permet d'expliquer la durée du chômage, nous pourrions dans un autre sujet nous axer sur les causes d'un taux de chômage élevé.

Références bibliographiques

Arnold Céline, 2009, « Les mouvements de main d'œuvre en 2008 : un infléchissement après un début d'année en hausse », Dares, Premières synthèses information n°44.2.

Arnold Céline et Picart Claude, 2010, « Les mouvements de main d'œuvre au premier semestre 2009 », Dares analyses n°026.

Bassanini Andrea et Venn Danielle, 2007, « Assessing the Impact of Labour Market Policies on Productivity : a difference in differences approach », *OECD Social, Employment and Migration Working Paper* No. 54.

Blanchard Olivier, 1998, « Employment protection and unemployment ».

Blanchard Olivier et Portugal, 2001, « What hides behind an unemployment rate : comparing Portuguese and U.S labor markets », *American economic review* volume 91 n°1.

Blanchard Olivier et Tirole Jean, 2003, « Protection de l'emploi et procédures de licenciements », La documentation française, Rapport CAE n°44.

Blanchard Olivier et Wolfer Justin, 2000, « The role of shocks and institutions in the rise of UE unemployment the aggregate evidence », *The Economic Journal* n°110.

Bonnefoy Vincent, Buffeteau Sophie et Cezenave Marie-Cécile, 2009, « France : Portrait social », INSEE.

Chanson Patrick et Hermant Elise, 2009, « Revenu de solidarité active dossier d'information sur la généralisation du RSA », 2009 disponible sur <http://www.rsa.gouv.fr/IMG/pdf/dossierpresse-2.pdf>

Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC), 2005, « La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques », Rapport n°5.

D'Autume Antoine, 2001, « Le modèle WS-PS et le chômage d'équilibre », Direction de la prévision du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

Dayan Jean-Louis, 2009, « Les mobilités professionnelles dans un espace transfrontalier - Mobilité professionnelle et « flexisécurité » », disponible sur http://www.insee.fr/fr/insee_regions/lor/themes/EL/EL196-197/Jean-Louis_Dayan.pdf

Dayan Jean-Louis, 2008, « L'emploi en France depuis trente ans », INSEE.

Dayan Jean-Louis, 2007, « « Flexicurité » vers un nouveau compromis salarial ? », Centre d'analyse stratégique, note de veille n°82.

Dayan Jean-Louis et Kerbourc'h Jean-Yves, 2008, « La flexsécurité en Europe et l'accord du 11 janvier 2008 », Centre d'analyse stratégique.

Desplat Rozenn et Grivel Nicolas, 2008, « Document de synthèse relatif aux causes du chômage », La documentation française.

Duclos Laurent et Kerbouch'h Jean-Yves, 2006, « Organisation du marché du travail et « flexicurité » à la française », Document de travail.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2007, « «Flexicurité-Questions et défis ».

Gazier Bernard, 1992, « Economie du travail et de l'emploi », Dalloz.

INSEE, 2010a, « La rotation de la main d'œuvre ».

INSEE, 2010b, « Emploi, chômage et activité au sens du BIT dans la population de 15 ans ou plus - Personnes en emploi (taux d'emploi - en %, CVS, France métropolitaine) ».

INSEE, 2009, « Taux de chômage standardisés dans les pays de l'OCDE, en moyenne annuelle ».

INSEE, 2008a, « Taux de chômage depuis 1975 ».

INSEE, 2008b, « Évolution du PIB en France ».

INSEE, 2008c, « Taux d'emploi par âge dans l'Union européenne ».

INSEE, 2008c, « Chômage de longue durée selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle », enquêtes Emploi du 1er au 4ème trimestre.

INSEE Définitions et méthodes, « Catégories de demandes d'emploi établies par Pôle Emploi », disponible sur <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/categor-demandes-emploi-anpe.htm>

Joseph Gilles, Pierrard Henri.R, Sneessens Olivier, 2004, « Job turnover, unemployment and labour market institutions », Labour economics volume 11 n°4.

Martin John P. et Scarpetta Stefano, 2009, « La crise de l'emploi : défis à relever pour les politiques du marché du travail et des affaires sociales », OCDE, disponible sur [www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/OCDE - COE - 02 04 09.pdf](http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/OCDE_-_COE_-_02_04_09.pdf)

Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, 2010, « Éléments sur les mouvements de main d'œuvre dans les établissements d'au moins dix salariés ».

Muet Pierre-Alain, 1995, « Le chômage persistant en Europe », Presses de la fondation nationale des sciences politiques.

Nicoletti Giuseppe, Bassanini Andrea, Ernst Ekkehard, Jean Sébastien, Santiago Paulo, Swaim Paul, 2001, « Product and Labour Markets Interactions in OECD Countries », Economics department worker n°312.

OCDE, 2009a, « Réunion de l'OCDE au niveau ministériel sur l'emploi et le travail - Faire face à la crise de l'emploi les réponses des politiques sociales et de l'emploi Thème 2 maintenir la politique d'activation pendant la crise », Document de référence.

OCDE, 2009b, « Legislation collective bargaining and enforcement : Updating the OECD employment protection indicators », Document de Travail de l'OCDE : Questions sociales, emploi et migration n°89.

OCDE, 2004, « Règlements relative à la protection de l'emploi et performance du marché du travail », Perspectives de l'emploi de l'OCDE, Chapitre II.

OCDE, 2002a, « Productivité et innovation : incidence des politiques sur les marchés du travail et des produits », Perspectives économiques de l'OCDE n°71, Chapitre VII.

OCDE, 2002b, « La rencontre de deux logiques : effets croisés des politiques des marchés du travail et des politiques du marché des produits », Perspectives de l'emploi de l'OCDE Chapitre V.

OCDE, 2001, « Effets croisés des politiques sur les marchés du travail et des produits ».

OCDE, 1999, « Protection emploi et performance du marché du travail », Perspectives de l'emploi de l'OCDE, Chapitre II.

Redor Dominique, 1999, « Économie du travail et de l'emploi », Montchrestien.

Roguet Brigitte, 2008, « Le coût de la politique de l'emploi en 2005 », Premières synthèses n°30.1.

Simar Luc, 2003, « « Le modèle des « insiders-outsiders » : entre théorie et pratiques », Reflets et perspectives de la vie économique, p80-90.

Thélot Hélène, 2008, « Aux frontières de l'emploi, du chômage et de l'inactivité », Insee Première N°1207.

Trevisan Christopher, 2008, « Les lois de protection de l'emploi », disponible sur <http://www.er.uqam.ca/nobel/r16374/teaching/Lausanne/rapports/Trevisan.pdf>

Annexes

Annexe 1 : Mouvements d'entrée selon la nature du contrat et mouvements de sortie selon les principaux motifs dans les établissements de dix salariés ou plus.

	Établissements de 10 à 49 salariés						Établissements de plus de 50 salariés						Ensemble des établissements					
	2008				2009		2008				2009		2008				2009	
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T1	T2	T3	T4	T1	T2
Taux d'entrée (*)																		
Ensemble	11,1	10,9	11,0	10,0	10,2	10,7	11,2	11,1	10,7	10,3	9,8	10,1	11,2	11,0	10,8	10,2	10,0	10,3
Industrie	6,3	5,9	5,8	4,9	4,2	4,4	4,2	4,1	3,8	3,8	2,8	2,9	4,7	4,5	4,3	4,0	3,1	3,2
Construction	6,9	6,6	5,8	4,9	4,9	5,1	5,4	4,7	5,0	3,8	2,9	3,1	6,3	5,9	5,4	4,5	4,0	4,3
Tertiaire	13,0	12,9	13,0	12,0	12,5	13,1	15,0	14,8	14,4	13,8	13,5	13,8	14,3	14,1	13,8	13,1	13,1	13,6
Taux de recours à l'intérim																		
Ensemble	2,4	2,3	2,0	2,0	2,1	2,1	3,6	3,4	3,2	2,7	1,9	2,0	3,2	3,0	2,7	2,5	2,0	2,0
Industrie	4,1	3,6	3,4	3,1	2,8	2,8	6,7	6,4	5,7	4,7	3,1	2,9	6,1	5,7	5,2	4,3	3,1	2,8
Construction	6,3	5,7	4,3	4,5	6,3	5,5	9,1	8,3	8,1	7,7	7,1	6,3	7,5	6,8	6,0	5,6	6,7	5,8
Tertiaire	1,3	1,3	1,3	1,3	1,2	1,2	1,6	1,5	1,5	1,3	1,0	1,2	1,5	1,4	1,4	1,3	1,1	1,2
Taux d'entrée en CDD																		
Ensemble	7,2	7,2	7,3	6,7	7,5	7,9	8,3	8,3	8,0	8,0	7,9	8,2	7,9	7,9	7,7	7,5	7,8	8,1
Industrie	3,7	3,3	3,7	3,0	2,8	2,9	2,6	2,6	2,4	2,4	1,9	2,0	2,9	2,8	2,7	2,5	2,1	2,2
Construction	3,7	3,5	2,9	2,8	2,8	3,2	2,0	1,8	2,0	1,5	1,4	1,5	3,0	2,8	2,6	2,3	2,2	2,5
Tertiaire	8,6	8,8	8,7	8,2	9,3	9,9	11,5	11,5	11,0	11,0	11,1	11,4	10,4	10,4	10,1	10,0	10,4	10,8
Taux d'entrée en CDI (**)																		
Ensemble	4,0	3,7	3,7	3,2	2,8	2,8	2,9	2,7	2,8	2,3	1,9	1,9	3,3	3,1	3,1	2,7	2,2	2,2
Industrie	2,6	2,5	2,2	2,0	1,4	1,4	1,5	1,5	1,4	1,3	0,8	0,8	1,8	1,7	1,6	1,5	1,0	1,0
Construction	3,2	3,1	2,9	2,1	2,0	1,9	3,5	2,9	2,9	2,3	1,5	1,6	3,3	3,0	2,9	2,2	1,9	1,8
Tertiaire	4,5	4,1	4,2	3,7	3,3	3,3	3,5	3,2	3,4	2,8	2,4	2,3	3,8	3,6	3,8	3,2	2,7	2,7
Part des CDD dans les embauches																		
Ensemble	64,2	65,9	66,1	67,4	72,4	73,9	74,3	75,6	74,1	77,2	80,6	81,3	70,8	72,1	71,0	73,8	77,8	78,6
Industrie	59,3	57,0	62,7	60,6	66,8	66,8	63,3	63,6	62,1	64,2	69,7	70,6	61,9	61,7	62,4	63,1	68,6	69,4
Construction	54,0	52,6	50,5	57,4	58,0	62,4	36,4	38,7	41,0	40,0	48,1	47,7	47,5	48,5	46,9	51,9	54,0	58,2
Tertiaire	65,6	68,1	67,5	68,9	73,8	75,2	76,8	78,0	76,3	79,6	82,2	82,9	73,1	74,6	73,0	75,8	79,5	80,2
Taux de sortie (*)																		
Ensemble	10,9	10,5	10,8	10,2	10,4	11,0	10,8	10,9	10,5	10,4	10,6	10,4	10,8	10,7	10,6	10,4	10,5	10,6
Industrie	6,0	6,1	5,9	5,9	5,4	5,9	4,3	4,2	4,0	4,1	3,7	3,7	4,7	4,7	4,5	4,5	4,1	4,2
Construction	7,8	5,8	6,4	5,7	4,6	5,0	4,3	4,2	4,2	4,0	3,2	3,3	6,5	5,1	5,5	5,0	4,0	4,2
Tertiaire	12,7	12,3	12,5	12,1	12,6	13,1	14,4	14,5	14,0	13,8	14,1	13,9	13,7	13,7	13,4	13,2	13,6	13,6
Taux de fin de CDD																		
Ensemble	5,8	5,6	5,9	5,8	6,5	7,1	7,3	7,3	7,0	7,2	7,6	7,6	6,8	6,7	6,6	6,6	7,3	7,4
Industrie	2,5	2,6	2,5	2,6	2,4	2,5	2,1	2,0	1,8	2,0	2,0	1,9	2,2	2,2	2,0	2,2	2,1	2,0
Construction	2,4	2,1	2,0	2,3	1,9	2,0	1,1	1,1	1,1	1,3	1,0	1,0	1,9	1,7	1,7	1,9	1,5	1,6
Tertiaire	7,1	7,0	7,3	7,1	8,3	9,0	10,4	10,3	9,9	10,0	10,6	10,6	9,1	9,0	8,9	8,9	9,8	10,0
Taux de démission																		
Ensemble	2,9	2,7	2,7	2,4	1,8	1,8	1,7	1,7	1,7	1,4	1,2	1,0	2,1	2,1	2,0	1,7	1,4	1,3
Industrie	1,8	1,7	1,7	1,4	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,5	0,4	1,1	1,0	1,0	0,9	0,6	0,5
Construction	3,4	2,3	2,5	1,7	1,1	1,4	1,7	1,6	1,6	1,1	0,8	0,8	2,7	2,0	2,2	1,5	1,0	1,1
Tertiaire	3,1	3,0	2,9	2,7	2,2	2,0	2,1	2,1	2,1	1,7	1,6	1,4	2,5	2,5	2,4	2,1	1,8	1,6
Taux de licenciement économique																		
Ensemble	0,2	0,2	0,1	0,2	0,3	0,4	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,3
Industrie	0,3	0,3	0,3	0,4	0,9	1,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,5	0,2	0,2	0,2	0,3	0,4	0,6
Construction	0,1	0,0	0,1	0,3	0,3	0,2	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,2	0,2	0,1
Tertiaire	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2
Taux de licenciement autre qu'économique																		
Ensemble	0,8	0,7	0,8	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6
Industrie	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Construction	0,8	0,8	0,9	0,9	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,7	0,7
Tertiaire	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,6	0,7	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,7	0,7	0,6
Taux de fin de période d'essai																		
Ensemble	0,7	0,7	0,7	0,6	0,5	0,5	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4	0,3	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4
Industrie	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1
Construction	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Tertiaire	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,5
Taux de départ en retraite																		
Ensemble	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,4	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3
Industrie	0,4	0,3	0,4	0,4	0,3	0,2	0,6	0,5	0,5	0,4	0,3	0,3	0,5	0,5	0,5	0,4	0,3	0,3
Construction	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2
Tertiaire	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2
Taux de rotation																		
Ensemble	11,0	10,7	10,9	10,1	10,3	10,9	11,0	11,0	10,6	10,4	10,2	10,2	11,0	10,9	10,7	10,3	10,2	10,5
Industrie	6,2	6,0	5,8	5,4	4,8	5,2	4,3	4,2	3,9	3,9	3,3	3,3	4,7	4,6	4,4	4,3	3,6	3,7
Construction	7,4	6,2	6,1	5,3	4,8	5,1	4,9	4,4	4,6	3,9	3,0	3,2	6,4	5,5	5,5	4,8	4,0	4,2
Tertiaire	12,8	12,6	12,8	12,1	12,6	13,1	14,7	14,6	14,2	13,8	13,8	13,8	14,0	13,9	13,6	13,2	13,3	13,6

Source : Arnold et Picart, 2010.

Annexe 2 : Les volets de la protection de l'emploi en France.

	Protection de l'emploi temporaire	Protection de l'emploi régulier	LPE licenciements collectifs	LPE globale
1990	3,63	2,34		
1991	3,63	2,34		
1992	3,63	2,34		
1993	3,63	2,34		
1995	3,63	2,34		
1996	3,63	2,34		
1997	3,63	2,34		
1998	3,63	2,34	2,13	2,84
1999	3,63	2,34	2,13	2,84
2000	3,63	2,34	2,13	2,84
2001	3,63	2,47	2,13	2,89
2002	3,63	2,47	2,13	2,89
2003	3,63	2,47	2,13	2,89
2004	3,63	2,47	2,13	2,89
2005	3,63	2,47	2,13	2,89
2006	3,63	2,47	2,13	2,89
2007	3,63	2,47	2,13	2,89
2008	3,63	2,47	2,13	2,89
2009	3,25	2,45	2,13	2,73

Source : OCDE Stat Extratcs.

Annexe 3 : Pondérations de l'indicateur de protection de l'emploi de l'OCDE.

Level 1 Scale 0-6	Level 2 Scale 0-6	Level 3 Scale 0-6	Level 4 Scale 0-6	Version 1 & 2 weights	Version 3 weights		
OVERALL SUMMARY INDICATOR	Regular contracts (version 2 & 3: 5/12.) (version 1: 1/2)	Procedural inconveniences (1/3)	1. Notification procedures 2. Delay to start a notice	(1/2) (1/2)	(1/2) (1/2)		
		Notice and severance pay for no-fault individual dismissals (1/3)	3. Notice period after	9 months 4 years 20 years	(1/7) (1/7) (1/7)	(1/7) (1/7) (1/7)	
			4. Severance pay after	9 months 4 years 20 years	(4/21) (4/21) (4/21)	(4/21) (4/21) (4/21)	
			Difficulty of dismissal (1/3)	5. Definition of unfair dismissal		(1/4)	(1/5)
				6. Trial period		(1/4)	(1/5)
		7. Compensation			(1/4)	(1/5)	
		8. Reinstatement			(1/4)	(1/5)	
		9. Maximum time for claim			--	(1/5)	
		Temporary contracts (version 2 & 3: 5/12) (version 1: 1/2)	Fixed term contracts (1/2)	10. Valid cases for use of fixed-term contracts 11. Maximum number of successive contracts 12. Maximum cumulated duration	(1/2) (1/4) (1/4)	(1/2) (1/4) (1/4)	
			Temporary work agency employment (1/2)	13. Types of work for which is legal		(1/2)	(1/3)
	14. Restrictions on number of renewals				(1/4)	(1/6)	
	15. Maximum cumulated duration				(1/4)	(1/6)	
	16. Authorisation and reporting				--	(1/6)	
	17. Equal treatment				--	(1/6)	
	Collective dismissals (version 2 & 3: 2/12) (version 1: 0)			18. Definition of collective dismissal		(1/4)	(1/4)
		19. Additional notification requirements		(1/4)	(1/4)		
		20. Additional delays involved		(1/4)	(1/4)		
		21. Other special costs to employers		(1/4)	(1/4)		

Source : OCDE, 2009.

Annexe 4 : Les impacts de législation de la protection de l'emploi sur le marché du travail, diverses études.

Étude	Période et nombre de pays couverts	Indicateur de performance	Indicateur de la LPE	Variables de contrôle et/ou interactions	Méthode	Résultats
EMPLOI, CHÔMAGE ET HEURES OUVRÉES						
Bertola (1990)	1962-86, 1974-86; 10 pays.	Taux d'emploi; Taux de chômage; Heures ouvrées.	Classement établi à partir des données d'Emerson (1988).	Taux de chômage; IPC; variables indicatrices temporelles; croissance du PIB.	Estimation à partir de séries chronologiques.	Pas d'incidence sur les niveaux de chômage. Effet positif sur la persistance du chômage.
Blanchard (1998)	1960-64 à 1995-96; 21 pays.	Taux de chômage.	Classement OCDE ^a .	Mêmes variables que dans Nickell (1997), à l'exclusion de la variable relative au taux de syndicalisation.	Panel non pondéré, avec traitement explicite des chocs et étude des interactions entre les chocs et les caractéristiques institutionnelles.	Pas d'incidence sur le chômage, même en tenant compte des chocs éventuels.
Elmeskov <i>et al.</i> (à paraître)	1983-95; 19 pays.	Chômage structurel (NAWRU).	Classement OCDE ^a . Changements intervenus dans la LPE au cours du temps.	Régimes d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; coin fiscal; salaires minimaux.	Méthodes des données de panel pour une équation en forme réduite du chômage. Modèle théorique des structures de négociation inspiré de Layard <i>et al.</i> (1991).	Incidence positive sur le chômage structurel. Résultats plus solides que ceux de Scarpetta (1996) – les modifications apportées à la LPE sont prises en compte.
Jackman <i>et al.</i> (1996)	1983-88, 1989-94; 20 pays.	Chômage de courte durée; chômage de longue durée (moyenne sur 1985-93, taux standardisés et logarithmes).	Classement OCDE ^a .	Régimes d'indemnisation du chômage ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; variations de l'inflation; variable indicatrice temporelle.	Régression empiquée pour les deux sous-périodes à l'aide de méthodes intégrant les effets aléatoires. Les équations englobent en outre des valeurs décalées des variables dépendantes.	Pas d'incidence sur le chômage, l'effet sur les recrutements étant presque annulé par l'effet sur les licenciements. Pas d'influence significative sur la persistance du chômage.
Esping-Andersen (à paraître)	1993; 18 pays.	Taux de chômage.	Classement OCDE ^a .	Système de négociation collective ^c ; salaires minimaux ^d .	Diverses spécifications de la LPE (linéaire et quadratique). Prise en compte des interactions entre la LPE et le système de négociation collective.	Pas d'incidence sur le niveau global du chômage.
Lazear (1990)	1956-84; 22 pays.	Emploi en pourcentage de la population; taux d'activité; taux de chômage; nombre d'heures ouvrées par semaine.	Séries chronologiques des indemnités de licenciement et durée de préavis en mois (ouvriers ayant 10 ans d'ancienneté).	Indemnités de licenciement et délai de préavis (après 10 ans d'ancienneté pour les deux variables) et tendance temporelle quadratique.	Modèles sous leur forme réduite.	Des indemnités de licenciement élevées vont de pair avec une diminution de l'emploi et de l'activité, et avec une augmentation du chômage. La modification des dispositions applicables aux indemnités de licenciement explique partiellement l'évolution des taux de chômage en France, en Italie et au Portugal.

Source : OCDE, 1999.

Annexe 5 : Les impacts de législation de la protection de l'emploi sur le marché du travail, diverses études (suite).

Étude	Période et nombre de pays couverts	Indicateur de performance	Indicateur de la LPE	Variables de contrôle et/ou interactions	Méthode	Résultats
Nickell (1997)	1983-88, 1989-94; 20 pays.	Logarithme du taux de chômage; offre globale de main-d'œuvre ^e ; emploi en pourcentage de la population d'âge actif.	Classement OCDE ^a .	Régimes d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; taux d'imposition globale. Évolution de l'inflation. Variable indicatrice temporelle.	Moindres carrés généralisés avec effets aléatoires sur deux périodes.	Effet non significatif sur le chômage. Effet négatif sur l'emploi, mais pas d'incidence sur l'emploi des hommes d'âge très actif (en raison de la forte corrélation entre LPE stricte et faible taux d'activité féminine en Europe méridionale).
Nickell et Layard (1998)	1983-88, 1989-94; 20 pays.	Taux de chômage; emploi en pourcentage de la population; heures ouvrées rapportées à la population (moyennes sur 6 ans).	Classement OCDE ^a .	Régimes d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; taux d'imposition global. Pourcentage d'individus propriétaires de leur logement. Variable indicatrice temporelle. Variations de l'inflation.	Moindres carrés généralisés avec effets aléatoires sur deux périodes. le pourcentage de variation du taux d'inflation est destiné à rendre compte de la différence entre chômage effectif et structurel.	Pas d'incidence sur le niveau global du chômage. Effet négatif sur l'emploi en pourcentage de la population (en raison de la forte corrélation entre LPE stricte et faible taux d'activité féminine en Europe méridionale).
Scarpetta (1996)	1983-93; 17 pays.	Chômage structurel (NAWRU); Taux de non-emploi.	Classement OCDE ^a .	Facteurs conjoncturels. Régimes d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; coin fiscal; poids relatif du commerce extérieur (indicateur supplétif de la concurrence sur les marchés de produits). Taux d'intérêt réels.	Modèle statique sous sa forme réduite. Prise en considération de la différence entre chômage effectif et d'équilibre.	Mise en évidence d'effets positifs sur le taux de chômage, mais ces effets disparaissent après intégration des variables relatives aux institutions. Effet positif aussi sur le taux de non-emploi.
CHÔMAGE DE COURTE ET DE LONGUE DURÉE, FLUX ET DURÉE DU CHÔMAGE						
Blanchard et Portugal (1998)	1985-94; 21 pays.	Flux d'entrée au chômage; durée du chômage (moyenne sur 1985-94).	Classement OCDE ^a .	Aucune.	Régression des logarithmes du flux et de la durée sur le classement du degré de rigueur de la LPE.	La LPE diminue les flux de nouveaux chômeurs et augmente la durée du chômage.
Bertola et Rogerson (1997)	Milieu à fin des années 80; 6 pays.	Création et destruction d'emplois; flux du chômage; rotation des emplois.	Classement de Grubb et Wells (1993).	Aucune.	Modèle théorique standard de la rotation des emplois pour étudier les conséquences des coûts de licenciement sur la rotation des emplois à l'état d'équilibre.	Rotation des emplois similaire dans les pays. La LPE réduit cependant les flux d'entrée/de sortie au/d du chômage. Par conséquent, la réaffectation des emplois prend plus souvent l'allure d'une rotation dans l'emploi.

Source : OCDE, 1999.

Annexe 6 : Les impacts de législation de la protection de l'emploi sur le marché du travail, diverses études (suite).

Étude	Période et nombre de pays couverts	Indicateur de performance	Indicateur de la LPE	Variables de contrôle et/ou interactions	Méthode	Résultats
Boeri (1999)	1983-94; 13 pays de l'UE.	Probabilité de rotation dans l'emploi et probabilité de passage du chômage à l'emploi.	Proportion de travailleurs temporaires.	Taux de croissance du PIB (décalé); variable indicatrice par pays; tendance temporelle linéaire (et quadratique).	Modèle de logit sur données de panel (groupées) relatives au groupe des travailleurs occupant des emplois de courte durée. Une distinction est établie entre les hommes et les femmes (jeunes et adultes).	La LPE met à jour la mobilité professionnelle, mais réduit les flux entre l'emploi et le chômage. Dès qu'on observe une certaine rigueur de la LPE, les départs ne sont pas aussi souvent remplacés, et les chances des chômeurs de trouver un emploi s'en trouvent réduites.
Gregg et Manning (1997)	10 pays.	Pourcentage de chômeurs de longue durée (> 1 an).	Andenneté moyenne dans l'emploi en 1991, indice de Bertola.	Aucune.	Régressions sur l'andenneté moyenne dans l'emploi et sur l'indice de Bertola.	Effet positif sur le chômage de longue durée.
Jackman <i>et al.</i> (1996)	1983-88, 1989-94; 20 pays.	Chômage de courte durée; chômage de longue durée (moyenne sur la période 1985-93, taux standardisés et logarithmes).	Classement OCDE ^a .	Régimes d'indemnisation du chômage ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; variations de l'inflation; variable indicatrice temporelle.	Régression empiquée pour les deux sous-périodes, à l'aide de méthodes intégrant les effets aléatoires. Les équations englobent en outre des valeurs décalées des variables dépendantes.	La LPE augmente le chômage de longue durée (du fait de la contraction des recrutements), mais elle réduit le chômage de courte durée (du fait de la diminution des licenciements).
Nickell (1997)	1983-88, 1989-94; 20 pays.	Chômage de longue et courte durée (moyenne sur 6 ans en logarithmes).	Classement OCDE ^a .	Régime d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; taux de couverture des négociations collectives ^c ; taux d'imposition global. Taux de propriétaire-occupant. Variable indicatrice temporelle. Taux de variation de l'inflation;.	Moindres carrés généralisés avec effets aléatoires sur deux périodes.	Les effets du chômage, de courte et longue durée ne sont pas significatifs.
Nickell et Layard (1998)	1983-88, 1989-94; 20 pays.	Chômage de longue et de courte durée (logarithme de la moyenne sur six ans).	Classement OCDE ^a .	Régimes d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; taux d'imposition global. Taux de variation de l'inflation. Variable indicatrice temporelle.	Moindres carrés généralisés avec effets aléatoires sur deux périodes. La variation des taux d'inflation est destinée à rendre compte de la différence entre taux de chômage effectif et structurel.	Moindre fluidité du marché du travail avec augmentation du chômage de longue durée et diminution du chômage de courte durée.

Source : OCDE, 1999.

Annexe 7 : Les impacts de législation de la protection de l'emploi sur le marché du travail, diverses études (suite).

Étude	Période et nombre de pays couverts	Indicateur de performance	Indicateur de la LPE	Variables de contrôle et/ou interactions	Méthode	Résultats
Schettkat (1997)	1982-83, 1987-88; 9 pays de l'UE.	Rotation dans l'emploi; flux de sortie de l'emploi; mobilité d'emploi.	L'auteur a effectué son propre classement des pays selon le niveau de protection contre les licenciements (individuels et collectifs).	Variable indicatrice par pays (indicateur supplétif de la réglementation du marché du travail); variables indicatrices par secteurs d'activité (pour les caractéristiques des marchés de produits); évolution de l'emploi et taux de chômage (conditions macro-économiques).	Régressions empilées, en forme réduite.	Effet négatif sur la mobilité de la main-d'œuvre.
OCDE (1993)	1979-91; 19 pays.	Chômage de longue durée.	Indemnités de licenciement et délais de préavis regroupés en un seul indicateur (ouvriers et employés).	Durée de versement des indemnités de chômage; dépenses afférentes aux PAMT/indemnités de chômage.	Régressions empilées sur séries chronologiques transversales.	Effet positif sur le chômage de longue durée. En Europe méridionale et en Irlande, la sécurité de l'emploi explique plus de la moitié du chômage de longue durée, en particulier chez les ouvriers.
COMPOSITION DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE						
Blanchard et Portugal (1998)	1985-94; 21 pays.	Flux d'entrée au chômage; durée du chômage (moyenne 1985-94).	Classement OCDE ^a .	Aucune.	Régression des logarithmes du flux et de la durée sur le rang mesurant la rigueur de la LPE.	Forte incidence sur la nature du chômage – l'effet sur le taux de chômage est ambigu.
Esping-Andersen (à paraître)	1993; 18 pays.	Logarithme du taux de chômage; chômage des jeunes en pourcentage du chômage des hommes adultes; chômage des travailleurs non qualifiés en pourcentage du total des chômeurs; flux de sortie du chômage.	Classement OCDE ^a .	Système de négociation collective ^b ; salaires minimaux ^d .	Diverses spécifications de la LPE : monotone linéaire, quadratique, interactions avec les structures de négociation collective.	Mise en évidence d'un effet avec la spécification quadratique. Le chômage des jeunes et des femmes est élevé quand la réglementation est souple ou contraignante (courbe en U); le taux de chômage des travailleurs peu qualifiés est faible quand la réglementation est souple ou contraignante (courbe en cloche).

Source : OCDE, 1999.

Annexe 8 : Les impacts de législation de la protection de l'emploi sur le marché du travail, diverses études (suite).

Étude	Période et nombre de pays couverts	Indicateur de performance	Indicateur de la LPE	Variables de contrôle et/ou interactions	Méthode	Résultats
Grubb et Wells (1993)	1989 ; 11 pays de l'UE.	Fréquence du travail temporaire ; évolution de la structure de l'emploi vers des formes de travail non réglementées.	Classement établi par les auteurs d'après la réglementation en matière de licenciement individuel, emploi temporaire ; et temps de travail.	Aucune	Corrélations internationales entre les indicateurs de la réglementation et diverses formes de travail. Analyse de corrélations croisées partielles entre différents indicateurs de la réglementation et les indicateurs des formes de travail correspondantes.	La LPE entraîne une augmentation des formes d'emploi non réglementées et de la part des salariés à temps partiel et des travailleurs temporaires involontaires.
Nickell (1997)	1983-88, 1989-94 ; 20 pays.	Chômage de longue et courte durée (moyenne sur 6 ans, en logarithmes).	Classement OCDE ^a .	Régime d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT ; taux de couverture des négociations collectives ^c ; taux d'imposition global ; variations de l'inflation ; variable indicatrice temporelle.	Moindres carrés généralisés avec effets aléatoires sur deux périodes.	Pas d'incidence sur le chômage des hommes d'âge très actif.
Scarpetta (1996)	1983-93 ; 17 pays.	Chômage des jeunes.	Classement OCDE ^a .	Facteurs conjoncturels ; régime d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT ; système de négociation collective ^c ; coin fiscal ; poids relatif des échanges extérieurs (indicateur supplétif de la concurrence sur les marchés de produits). Taux d'intérêt réels.	Modèle statique de forme réduite. Prise en compte de la différence entre chômage effectif et chômage d'équilibre.	Effet significatif sur la structure de l'emploi et du chômage (par ex. pour les jeunes), mais qui disparaît après intégration des variables institutionnelles.
AJUSTEMENT DE L'APPORT DE TRAVAIL ET REDÉPLOIEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE						
Abraham et Houseman (1994)	1973-90 ; 4 pays.	Ajustements par les effectifs ; ajustements par le temps de travail.	Régressions distinctes pour chaque pays. Variable indicatrice des modifications apportées à la réglementation du marché du travail.	Production ; tendance temporelle.	Utilisation d'un modèle dynamique de la demande de main-d'œuvre (Koyck) pour évaluer les ajustements des apports en main-d'œuvre.	L'ajustement des effectifs (dans le secteur manufacturier) s'effectue plus lentement en Europe qu'aux États-Unis, mais l'ajustement des heures de travail est similaire. La LPE n'est pas un obstacle à l'ajustement car les entreprises élaborent des stratégies pour obtenir la flexibilité dont elles ont besoin (par exemple travail à horaires réduits).

Source : OCDE, 1999.

Annexe 9 : Les impacts de législation de la protection de l'emploi sur le marché du travail, diverses études (suite).

Étude	Période et nombre de pays couverts	Indicateur de performance	Indicateur de la LPE	Variables de contrôle et/ou interactions	Méthode	Résultats
Bertola (1990)	1962-86, 1974-86; 10 pays.	Taux d'emploi; taux de chômage; heures ouvrées.	Classement basé sur les données d'Emerson (1988).	Taux de chômage; IPC; variables indicatrices temporelles; croissance du PIB.	Estimation à partir de séries chronologiques.	L'emploi est plus stable, le nombre d'heures ouvrées moins stable et le chômage plus persistant.
Boeri (1999)	1983-94; 13 pays de l'UE.	Probabilité de passage du chômage à l'emploi, probabilité de départ volontaire.	Proportion de travailleurs temporaires.	Taux de croissance du PIB (décalé); variable indicatrice par pays; tendance temporelle linéaire (et quadratique).	Modèle de logit sur données de panel (groupées) relatives au groupe des travailleurs occupant des emplois de courte durée. Une distinction est établie entre les hommes et les femmes (jeunes et adultes).	Les réformes partielles libéralisant les CDD réduisent les chances des chômeurs de trouver un emploi et découragent les départs volontaires, moyen souvent efficace d'atteindre une réaffectation maximale.
Jackman <i>et al.</i> (1996)	1983-88, 1989-94; 20 pays.	Chômage de courte durée; chômage de longue durée (moyenne sur la période 1985-93, taux standardisé et logarithme).	Classement OCDE ^a .	Régime d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; variations de l'inflation; variable indicatrice temporelle.	Régression empiquée pour les deux sous-périodes, à l'aide de méthodes intégrant les effets aléatoires. Les équations englobent en outre des valeurs décalées des variables dépendantes.	Diminution de la vitesse d'ajustement, mais effet mineur sur le chômage d'équilibre.
INTERACTIONS AVEC D'AUTRES FACTEURS INSTITUTIONNELS						
Bertola et Rogerson (1997)	Milieu à fin des années 80; 6 pays.	Création et destruction d'emplois; flux du chômage; rotation des emplois.	Classement de Grubb et Wells (1993).	Aucune.	Modèle théorique standard de la rotation des emplois pour étudier les conséquences des coûts de licenciement sur la rotation des emplois à l'état d'équilibre.	Les licenciements augmentent (mais pas les embauches) lorsqu'une réglementation contraignante coïncide avec une compression des salaires.
Elmeskov <i>et al.</i> (à paraître)	1983-95; 19 pays.	Chômage structurel (NAWRU).	Classement OCDE ^a .	Régime d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; coin fiscal; salaires minimaux.	Méthodes avec données de panel pour une équation réduite du chômage. Le modèle théorique décrivant le système de négociation collective est celui élaboré par Layard <i>et al.</i> (1991).	L'effet positif des indemnités de chômage et du coin fiscal sur le chômage est plus important si la LPE est stricte ou souple. L'effet négatif de la LPE sur le chômage est plus important dans les pays ayant un degré intermédiaire de centralisation/coordination de la négociation collective.

Source : OCDE, 1999.

Annexe 10 : Les impacts de législation de la protection de l'emploi sur le marché du travail, diverses études (suite).

Étude	Période et nombre de pays couverts	Indicateur de performance	Indicateur de la LPE	Variables de contrôle et/ou interactions	Méthode	Résultats
Scarpetta (1996)	1983-93; 17 pays.	Chômage structurel (total et jeunes).	Classement OCDE ^a .	Facteurs conjoncturels. Régimes d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; coin fiscal; poids relatif du commerce extérieur (indicateur supplétif de la concurrence sur les marchés de produits). Taux d'intérêt réels.	Modèle statique de forme réduite (pour l'incidence des facteurs institutionnels sur le chômage structurel). Prise en compte de la différence entre chômage effectif et d'équilibre.	La combinaison la plus défavorable (du point de vue du chômage) serait une LPE contraignante, des indemnités de chômage généreuses et des négociations non coordonnées.

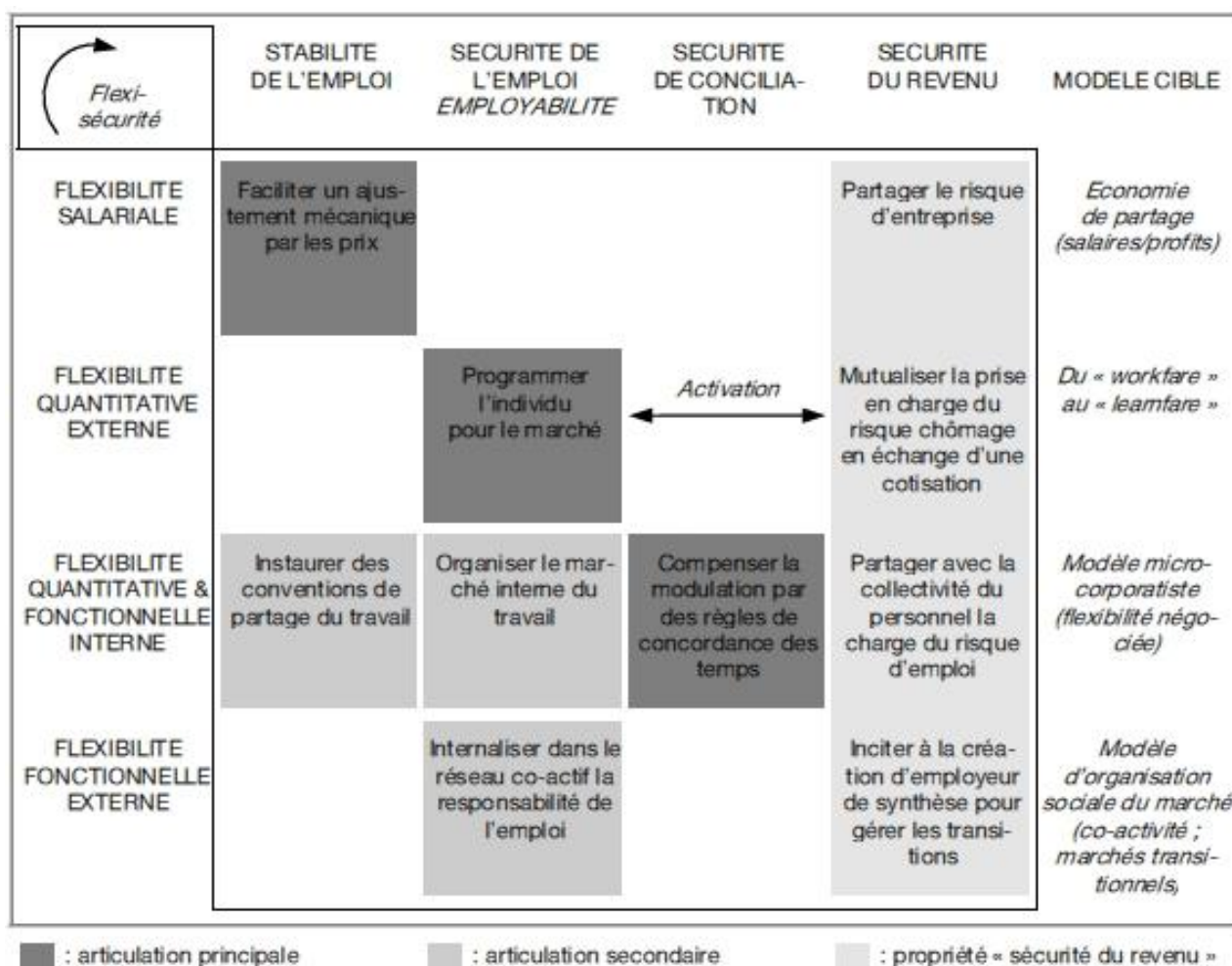
Source : OCDE, 1999.

Annexe 11 : Flexibilité par la sécurité ou sécurité par la flexibilité

Principe	Flexibilité par la sécurité	Sécurité par la flexibilité
Stratégie		
Flexicurité par voie négociée (stratégie offensive)	Référence danoise (activation stratégie : capabilities approach).	Une vision libérale de l'Europe (flexibility versus security trade-off).
Flexicurité par voie d'autorité (stratégie défensive)	Une réminiscence de l'état social (social protection for flexible labour force and learnfare).	Référence anglo-saxonne (activation stratégies : workfare).

Source : Duclos et Kerbourc'h, 2006.

Annexe 12 : Les combinaisons des formes de flexibilité et de sécurité.



Source : Duclos et Kerbourc'h, 2006.

Annexe 13 : Construction de l'indice.

Employeur			Salarié	
Dispositions	Caractères généraux	Degré	Caractères généraux	Degré
CDD	Flexibilité <ul style="list-style-type: none">- Ajustement du volume de main-d'œuvre à la charge de travail.- Conserver une marge de réactivité pour réduire l'emploi.- Cas de recours nombreux.	+++	<ul style="list-style-type: none">- Possibilité de rompre le contrat en cas d'embauche en CDI.- Possibilité de suivre des actions de formation en dehors du contrat et pendant 12 mois après sa fin.	---
	Sécurité <ul style="list-style-type: none">- Coût prévisible.- Pas de cause réelle et sérieuse de licenciement à justifier.- Obligation du salarié d'exécuter le contrat jusqu'au terme.	++	<ul style="list-style-type: none">- Sécurité contractuelle élevée.- Faible sécurité de l'emploi.- Pas de stratégie de parcours professionnel autonome.	-
CNE	Flexibilité <ul style="list-style-type: none">- Pas de cause réelle et sérieuse de licenciement à justifier pendant 2 ans.	+++	<ul style="list-style-type: none">- Dispositif similaire à un CDI de droit commun.	-
	Sécurité <ul style="list-style-type: none">- Grande insécurité juridique.- Coût de rupture au moins identique à celui d'un CDD.- Faculté de résiliation unilatérale du salarié.- Risque de perte des investissements d'intégration du salarié en cas de départ de ce dernier avant 2 ans si ce dernier se sent « précarisé ».	---	<ul style="list-style-type: none">- Très grande insécurité de l'emploi pendant deux ans.	---
GEO (Dispositions du droit relatives aux mobilités géographiques)	Flexibilité <ul style="list-style-type: none">- La mobilité peut résulter de la nature des fonctions exercées...- ... ou d'un changement de lieu de travail dans un même secteur géographique...- ... ou d'une clause de mobilité.	+++	<ul style="list-style-type: none">- La mobilité géographique peut aider à la construction d'un parcours professionnel autonome si elle est préparée par l'acquisition de compétences (pratique peu courante sauf hauts potentiels).	---
	Sécurité <ul style="list-style-type: none">- Grande sécurité de l'opération sauf dépassement des limites jurisprudentielles.	++	<ul style="list-style-type: none">- Le salarié peut refuser en cas d'accroissement de ses frais.- Procédure conventionnelle à respecter si elle existe (rare).	---
INSER (Dispositions du droit relatives aux parcours d'insertions)	Flexibilité <ul style="list-style-type: none">- Les entreprises disposent d'un « réservoir » de main-d'œuvre peu qualifiée au chômage.- Nombreux contrats spéciaux dérogatoires diminuant le coût du travail.	+++	<ul style="list-style-type: none">- Très faible articulation des aides entre elles, et inexistence des parcours professionnels autorisant le passage d'un dispositif à un autre (sauf exception).	---
	Sécurité <ul style="list-style-type: none">- L'assurance chômage sécurise le revenu du demandeur d'emploi.- Peu de contentieux- Personnel stable (peu de départs)	+++	<ul style="list-style-type: none">- Nombreuses mesures d'aides selon les profils sociologiques.	+++

Source : Dayan et Kerbourc'h, 2008.

Annexe 14 : Construction de l'indice (suite).

Employeur			Salarié	
Dispositions		Degré	Caractères généraux	Degré
INT (Dispositions du droit relatives à l'intérim)	Flexibilité	+++ - Ajustement du volume de main-d'œuvre à la charge de travail. - Cas de recours nombreux.	- Des possibilités de parcours très diversifiées, acquisition d'expériences et de compétences nombreuses. - Existence d'un intérim choisi et non subi. - Conciliation du travail et d'une autre activité personnelle ou professionnelle.	+++
	Sécurité	+++ - Grande sécurité procurée par l'ETT employeur par détermination de la loi. - Consolidation de la relation d'emploi par la recherche des meilleurs profils par l'ETT.	- Acquisition de nombreux droits sociaux au sein de la branche (couverture conventionnelle). - Enchaînement possible de missions mais instabilité de l'emploi.	++
LME (Dispositions du droit relatives aux licenciements économiques)	Flexibilité	++ - Définition extensive du motif réel et sérieux du LME.	- Peu de possibilités offertes pour des parcours d'expériences (sauf CTP et congé de reclassement).	---
	Sécurité	--- - Nombreuses mesures procédurales. - Obligation de formation-adaptation-reclassement difficile à exécuter. - Dispositif contraignant pour les PME.	- Très nombreuses mesures (trop ?) visant à assurer le reclassement du salarié, mais peu efficaces.	-
TRAN (Dispositions du droit relatives au transfert d'entreprise)	Flexibilité	+++ - Automaticité du transfert (C. trav., art. L. 122-12, al. 2). - Permet d'externaliser sans coût de rupture.	- Impossibilité de refuser le transfert. - Risque important de perte du statut collectif. - Risque important de licenciement après une fusion-acquisition.	---
	Sécurité	+++ - Dispositif juridique encadré par la jurisprudence et plutôt compréhensif.	- Maintien du contrat de travail. - Maintien des avantages individuels acquis.	+++
TT (Dispositions du droit relatives au temps de travail)	Flexibilité	++ - Grande rigidité apparente des règles. - Totale liberté laissée dans le cadre d'un accord de modulation. - Grande liberté laissée dans le cadre d'un forfait-jours ou heures.	- Faible articulation de l'ARTT et de la formation, de la GPEC, du CET et du DIF. - Permet la pluriactivité ou la multiactivité.	+
	Sécurité	--- - Nécessité de mettre en place la flexibilité dans un cadre conventionnel. - Dispositif peu pratique pour les PME.	- Peut éviter le chômage à temps partiel. - Insécurité liée aux changements de rythme de travail.	-

Source : Dayan et Kerbourc'h, 2008.

Annexe 15 : Construction de l'indice (suite).

Dispositions	Employeur		Salarié	
	Caractères généraux	Degré	Caractères généraux	Degré
CAPE (Contrat d'appui au projet d'entreprise)	Flexibilité <ul style="list-style-type: none"> - Le client n'est pas lié par un contrat de travail au créateur de projet. - Le client bénéficie de tous les avantages d'un contrat d'indépendant. - Le client bénéficie d'une flexibilité totale dans la gestion des rapports avec le créateur (durée, montant des prestations etc.). - Le client n'a pas à respecter les dispositions du Code du travail, puisque celles applicables éventuellement (hygiène, sécurité) le sont par la structure de portage. 	+++	<ul style="list-style-type: none"> - Le créateur ou le repreneur peut contracter avec plusieurs clients. - Le créateur ou le repreneur peut suivre des formations ou bénéficier de prestations de conseil par la structure d'accueil. - Le créateur ou le repreneur peut développer un parcours professionnel d'indépendant en toute autonomie et se réapproprier les fruits de son travail. 	+++
	Sécurité <ul style="list-style-type: none"> - Le client n'a pas à subir le coût et les incertitudes liés à l'application du droit du travail. - Le client n'a pas à subir le coût et les incertitudes liés aux cotisations sociales qui sont prises en charge par la structure d'appui. - Le client trouve en face de lui une structure d'appui qui assume l'entière responsabilité contractuelle et n'a donc pas à subir les risques du travail. - Le montant du contrat est forfaitisé et aucun surcoût n'est à prévoir, sauf ceux éventuellement liés à l'exécution de tout contrat d'indépendant. 	+++	<ul style="list-style-type: none"> - Le créateur ou le repreneur bénéficie du régime général de la sécurité sociale pendant la phase qui précède l'immatriculation. - Le créateur ou le repreneur bénéficie du régime d'assurance chômage des salariés pendant la phase qui précède l'immatriculation. - En cas d'échec il bénéficie des prestations de l'assurance chômage. - Le créateur ou le repreneur bénéficie de certaines dispositions du Code du travail mais il n'existe pas de contrat de travail entre lui et la structure d'appui ni avec le client. 	+++
PORT (Portage)	Flexibilité <ul style="list-style-type: none"> - Aucun rapport juridique avec le travailleur porté. - Pas de contrat de travail. - Parfait ajustement du volume de main-d'œuvre à la charge de travail. - Flexibilité juridique : possibilité de stipuler toutes les clauses liées à un rapport commercial, ce que ne permet pas un contrat de travail. 	+++	<ul style="list-style-type: none"> - Le salarié accepte ou refuse l'ouvrage proposé par le client, ce qu'il ne peut pas faire dans le cadre d'un contrat de travail. - Totale liberté d'aménagement et/ou de construction autonome d'une trajectoire professionnelle. - Liberté d'exécution de la prestation identique à celle d'un travailleur indépendant. 	+++
	Sécurité <ul style="list-style-type: none"> - Sécurité financière : transformation de coûts fixes en coûts variables. - Sécurité d'organisation : avantages identiques à ceux de la sous-traitance. - Sécurité juridique : la structure de portage supporte le risque de malfaçon ou de non-réalisation de l'ouvrage. 	+++	<ul style="list-style-type: none"> - Bénéfice des prestations du régime général de la sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse) et du chômage (nombreux contentieux avec les Assedic toutefois). - Bénéfice de la législation du travail (Code du travail). - Aucune contrainte de gestion de l'entreprise et des risques y afférents (couvertures bancaires, fiscalité, déclarations etc.). 	+++

Source : Dayan et Kerbourc'h, 2008.

Table des matières

Introduction.....	6
Partie 1 : Chômage : mesure et évolution en France.....	8
I- Les définitions du chômage.....	8
1. La définition du chômage.....	8
1.1 La définition du chômage au sens du BIT.....	8
1.2 La classification des chômeurs selon le pôle emplois.....	8
2. Les différentes mesures du chômage et leurs limites.....	10
3. L'évolution du chômage en France depuis 1973.	13
3.1 Un taux de chômage élevé.....	13
3.2 Un taux de chômage de long terme.....	16
II- Les politiques d'emplois.....	18
1. Définition et évolution.	18
2. Les mesures et les moyens mis en œuvres.....	21
2.1 Mesures actives et mesures passives.	21
2.2 Les limites.....	22
Partie 2 : Rigidités et marché du travail : les relations théoriques.....	25
I- Les sources de rigidités du marché du travail.....	25
1. La rotation de la main d'œuvre.....	25
2. Le rôle des assurances contre le chômage.....	29
II- Les pouvoirs de négociation.....	31
1. Le modèle WS-PS (wage setting – price setting).....	31
1.1 L'équation PS : du côté des entreprises.....	31
1.2 L'équation WS : du côté des syndicats.....	31
1.3 La détermination du salaire réel.	32
2. Évolution des pouvoirs de négociation et conséquences.....	34
3. Le modèle insiders-outsiders.	36
Partie 3 : Les effets des rigidités sur le marché du travail : les résultats empiriques.....	38
I- La législation sur la protection de l'emploi : définitions et mesures.....	38
1. Définition et mesures de la protection de l'emploi.	38

1.1 L'indicateur de la protection de l'emploi de l'OCDE.	38
1.2 Les limites de l'indicateur de la protection de l'emploi de l'OCDE.	40
2. Les effets de la protection de l'emploi : résultats internationaux.	41
2.1 Un allongement de la durée du chômage.	41
2.2 Le marché du travail.	44
2.2.1 Les flux du marché du travail.	44
2.2.2 Les contrats de travail.	47
2.3 Le taux de chômage et le taux d'emploi.	48
2.3.1 La protection de l'emploi et le sentiment d'insécurité.	53
2.4 L'effet sur les salaires.	54
2.5 Protection de l'emploi et innovation.	54
3. La protection de l'emploi en France.	61
II- Flexicurité, un compromis idéal ?	66
1. Les bases de la flexicurité.	66
1.1 Définition.	66
1.2 Les différentes formes de flexibilité.	68
1.2.1 Flexibilité interne et flexibilité externe.	68
1.2.2 Différentes formes de flexibilité et de sécurités dues à différents besoins.	70
1.3 Le rôle des institutions.	71
2. Approches empiriques.	72
2.1 Les différences avec la France.	75
2.1.1 Les contrats à durée déterminée.	75
2.1.2 Le travail intérimaire.	76
2.1.3 La formation des travailleurs.	76
2.1.4 Les licenciements économiques.	77
2.1.5 Les institutions, la prise en charge des chômeurs.	77
2.1.6 L'assurance chômage.	77
3. Un indice de la flexicurité.	78
Conclusion.	79